

TESIS

PENGARUH KEMAMPUAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN WAJO



AMRIADI
2230232095

**PROGRAM MEGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI
INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN WAJO**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Manajemen

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh :

AMRIADI
2230232095

Kepada

**FAKULTAS PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH KEMAMPUAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI,
MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN WAJO

Disusun dan diajukan oleh

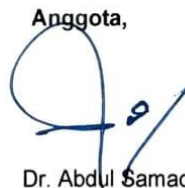
AMRIADI
2230232095

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **25 Maret 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

MENYETUJUI
TIM PEMBIMBING,

Ketua, 

Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si

Anggota, 

Dr. Abdul Samad A, SE., M.Si

Program Magister Manajemen.

Ketua program Studi, 

Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

Dekan Fakultas Pascasarjana, 

Dr. Ir. Mujahid, SE., MM

TESIS

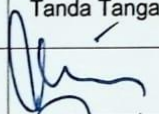
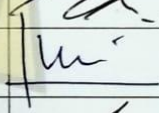
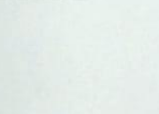
PENGARUH KEMAMPUAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI,
MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN WAJO

Disusun dan diajukan oleh

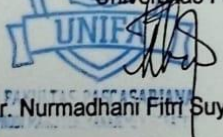
AMRIADI
2230232095

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **25 Maret 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si	Ketua	
2	Dr. Abdul Samad A, SE., M.Si	Sekretaris	
3	Prof. Dr. M. Nasir Hamzah, SE., M.Si	Anggota	
4	Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE., M.Af., Ak	Anggota	
5	Dr. Ir. Mujahid, SE., MM	Anggota	

Ketua Program Studi
Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar


Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Amriadi
Nomor Induk Mahasiswa : 2230232095
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul **"Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo"** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 25 Maret 2024
Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI', and 'TEMPEL'. A serial number '754CSNLY06804374' is visible at the bottom of the stamp.

Amriadi

PRAKATA

Puji dan puji syukur atas kehadiran Allah Swt, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Tesis ini dilaksanakan guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Fajar Makassar. terselesaikannya tesis ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si dan Dr. Abdul Samad A, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing tesis yang banyak membantu penulis di dalam penulisan tesis ini serta memberikan masukan, nasihat, semangat dan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. M. Nasir Hamzah, S.E., M.Si dan Dr. Muhammad Ridan Arif, S.E., M.Af., Ak, Dr. Ir. Mujahid, SE., MM selaku dosen penguji yang sudah memberi masukan yang baik bagi penulis. Terimakasih untuk segala masukannya yang sangat membantu penulis dalam penulisan tesis yang menjadi lebih baik lagi.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Magister Manajemen yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih karena telah membimbing dan membagi ilmu selama saya menuntut ilmu dalam perkuliahan.
4. Teristimewa kedua orang tua, istriku Sumarni, S.E., M.Si dan Anakku Nurul Maghfirah serta Naufal Sahreza Amriadi tercinta, yang telah mendoakan dan memberikan dukungan serta mencurahkan kasih sayangnya atas segala pengorbanan baik moril dan materiil, yang tak henti – hentinya mengucapkan doa untuk kesuksesan penulis. terimakasih untuk doanya dan semoga apa yang penulis lakukan dari lahir hingga saat ini dapat membuat kedua orang tua, istriku Sumarni,

S.E., M.Si dan Anakku Nurul Maghfirah serta Naufal Sahreza Amriadi tetap sehat untuk hal – hal membanggakan lainnya yang penulis upayakan.

5. Teman – teman Magister Manajemen atas masukan, semangat dan kebersamaannya selama menjalankan perkuliahan. Semoga ilmu yang kita dapatkan dapat menjadi berkah dan bermanfaat.
6. Para responden karena telah menyediakan waktunya untuk mengisi kuisisioner yang disebarkan oleh penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini yang tidak dapat ditulis satu persatu. Semoga amal ibadahnya dibalas oleh Allah Swt.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi diri penulis pribadi dan para pembaca.

Penulis

Amriadi

ABSTRAK

Amriadi. Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo (Dibimbing oleh Mulyadi Hamid, dan Abdul Samad A)

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai; 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; dan 4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, sampel penelitian sebanyak 52 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kusioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deksriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa : 1) kemampuan Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat; 2) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat; 3) Pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan pengembangan SDM mampu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan; dan 4) Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Pengembangan SDM, dan Kinerja

ABSTRACT

Amriadi. The Effect of Ability to Use Information Technology, Work Motivation, and Human Resources Development on the Performance of Employees of the DPRD Secretariat of Wajo Regency (Supervised by Mulyadi Hamid, and Abdul Samad A)

This study was aimed to: 1) Knowing and analysing the effect of the ability to use information technology on employee performance; 2) Know and analyse the effect of motivation on employee performance; 3) Know and analyse the effect of human resource development on employee performance; and 4. Know and analyse the simultaneous effect of information technology use, motivation, and human resource development on employee performance.

This research was conducted at the Secretariat of the DPRD of Wajo Regency, the research sample was 52 employees. Data collection was done through observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data were analysed using quantitative descriptive analysis with multiple linear regression analysis methods.

The results of this study discovered and indicated that: 1) the ability to use information technology has a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted that the better the ability of information technology, the performance of employees of the DPRD Secretariat of Wajo Regency will increase; 2) Motivation has a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted that the better the motivation, the performance of employees of the Wajo Regency DPRD Secretariat employees will increase; 3) HR development has an insignificant positive effect on employee performance. This means that HR development is able to influence the improvement of employee performance, but the effect is not significant; and 4) The ability to use information technology, motivation, and human resource development simultaneously affect the performance of employees of the Wajo Regency DPRD Secretariat.

Keywords: Information Technology, Work Motivation, HR Development, and Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
--------------------	---

HALAMAN PENGANTAR	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Pendahuluan	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan	9
D. Manfaat	10
E. Definisi Istilah	11
F. Ruang Lingkup Penelitian	11
G. Sistematika dan Organisasi	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 12
A. Kemampuan Teknologi Informasi	12
B. Motivasi	17
C. Pengembangan SDM	22
D. Kinerja	27
E. Penelitian Terdahulu	30
F. Kerangka Pikir	34
G. Hipotesis	35
 BAB III METODE PENELITIAN	 35
A. Rancangan Penelitian	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
C. Bahan dan Alat	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Definisi Operasional Variabel	37
G. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Profil Tempat Penelitian.....	47
2. Hasil Analisis Deskriptif.....	51
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesisi	65
B. Pembahasan.....	70
C. Keterbatasan Penelitian	81
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
 DAFTAR PUSTAKA.....	 85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2. Umur Responden.....	52
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4. Lama Kerja Responden	53
Tabel 4.5. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	54
Tabel 4.6.Distribusi Frekuensi Item Kemampuan TI (X1)	55
Tabel 4.7.Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X2)	56
Tabel 4.8.Distribusi Frekuensi Item Variabel SDM (X3)	58
Tabel 4.9.Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y1)	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD	50
Gambar 4.2. Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3. Uji heteroskedatisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner.....	88
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian.....	93
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif.....	97
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Wajo ditetapkan bahwa DPRD Kabupaten Wajo mempunyai tugas dan wewenang : 1) membentuk Peraturan Daerah yang dibahas dengan Bupati untuk mendapat persetujuan bersama; 2) membahas, memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah mengenai APBD yang diajukan oleh Bupati; 3) menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama dengan Bupati; 4) melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya, Keputusan Bupati, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Kebijakan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Program Pembangunan Daerah dan Kerjasama Internasional di Daerah; 5) mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati / Wakil Bupati kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur; 6) memilih Wakil Bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Bupati.

Tugas lain yang diamanahkan kepada Anggota DPRD adalah : memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah; memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama Internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah; meminta

Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban Bupati dalam melaksanakan tugas desentralisasi; memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah; mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. <https://dprd-wajokab.go.id/tentang-dprd-wajo/tugas-dan-wewenang/> (2023).

Untuk menjalankan tugas dengan baik, maka Anggota DPRD tidak dapat bekerja dengan sendirinya, melainkan harus mendapat bantuan dari pegawai sekretariat DPRD. Dengan demikian, sehingga dapat dikatakan bahwa ujung tombak dari pencapaian tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo tidak terlepas dari kemampuan dan kinerja dari pegawai Sekretariat DPRD tersebut.

Secara umum, Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang berkedudukan secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli

yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan fungsi: a) penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; b) penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; c) fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD; dan d) penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo sendiri, memiliki beberapa bagian pembagian tugas dan wewenang seperti: Sekretaris DPRD, Bagian Penganggaran dan Pengawasan, Bagian Legislasi dan Persidangan, Bagian Administrasi Kesekretariatan, Analis Humas dan Protokol, Subbagian Perlengkapan dan Rumah Tangga, Perencanaan dan Keuangan, Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Subbagian Administrasi Umum dan Kepegawaian, Penyusun Risalah, Penata Keuangan, Perancang Sistem Informasi Kepegawaian, Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Muda, Analis Peraturan Perundang-Undangan dan Rancangan Perundang-Undangan, Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris, dan bidang lainnya yang relevan.

Mengingat peran dan tugas pokok pegawai Sekretariat DPRD Kabupten Wajo yang sangat penting, sehingga kinerja Sekretariat DPRD Kabupten Wajo harus menjadi perhatian khusus, karena

keberhasilan Sekretariat DPRD Kabupaten tidak terlepas dari kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah kemampuan penggunaan teknologi informasi. Kemampuan penggunaan teknologi informasi adalah kemampuan seorang pegawai mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam menggunakan teknologi informasi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Penggunaan sistem informasi sangat penting diterapkan pada kantor pemerintahan, hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti Rihardi dkk (2019) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan sistem informasi SIKDES membawa perubahan pada kinerja pemerintah dan berdampak bagi masyarakat. Adanya sistem SIKDES tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Desa namun juga memudahkan masyarakat untuk mendapatkan kebutuhan surat menyurat dari kantor Desa karena sudah berbasis teknologi.

Hal senada dikemukakan oleh (Widodo, 2016) bahwa *smart city* merupakan perwujudan suatu kota menjadi kota pintar dengan tujuan menciptakan suatu pelayanan yang prima bagi masyarakat, dan menciptakan keterbukaan kepada masyarakat dengan mengandalkan kecanggihan TIK, dengan penggunaan teknologi informasi pelayanan-pelayanan yang terdapat pada setiap situs juga

sudah dapat memudahkan masyarakat, sehingga tidak perlu berbelit-belit dan memakan waktu yang lama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal yang sama dikemukakan oleh bahwa kemampuan pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa dengan nilai korelasi sebesar 0,653 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7% (Nurjaya et al., 2021).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo & Wahyuddin, 2003). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Nasrullah et al., 2017).

Menurut (Hasibuan, 2008a) bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Dalam hal melakukan sebuah dorongan tentu banyak hal yang mempengaruhinya bisa itu berasal dari tim yang baik dengan kerjasama yang baik atau ke inovatifan bawahan dalam memecahkan masalah. Lebih lanjut, (Setiawan, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga pendapat bahwa motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sembiring et al., 2021).

Selain kemampuan penggunaan teknologi informasi dan motivasi, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017a), dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Sedangkan menurut (Kaswan, 2011), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang.

Adapun tujuan dari pengembangan SDM menurut Sedarmayanti (2017) yaitu sebagai berikut: 1) Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik; 2) Meningkatkan efesiesnsi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin; 3) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil; 4) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai; dan 5) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.

Dengan pengembangan SDM yang dilakukan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh pengembangan

sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16% (Panjaitan, 2017). Pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik (Findarti, 2016).

Mengingat peran dan tanggungjawab Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo yang besar sehingga sudah semestinya pegawai Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo harus menunjukkan kinerja yang sangat baik atau sangat memuaskan. Namun fakta yang terjadi belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Terdapat beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo masih perlu ditingkatkan, misalnya data tentang hasil survei kepuasan pelanggan terhadap layanan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa terdapat 32% sangat puas, 49% puas, dan 19% tidak puas. Dari data tersebut diperoleh bahwa masih terdapat 19% stakeholder yang merasa tidak puas sehingga layanan perlu diperbaiki.

Demikian dalam hal kehadiran pegawai yang masih banyak alfa dan tidak disiplin. Selain itu, terdapat beberapa keluhan masyarakat terkait dengan layanan yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

Selanjutnya, dalam hal kemampuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi juga masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil

pengamatan penulis, ditemukan bahwa masih adanya pegawai yang belum mahir dalam pengoperasian komputer, masih ada pegawai yang belum telaten dalam pengiriman surat secara elektronis misalnya pengiriman surat secara elektronik dengan menggunakan email. Demikian halnya pada penggunaan teknologi informasi lainnya, misalnya pada saat akan dilaksanakan rapat online menggunakan media zoom dan google meet, belum semua pegawai dapat menjalankan atau mengatur aplikasi tersebut.

Data lain yang menjadi perhatian terkait dengan motivasi kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo yang disinyalir masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja pegawai yang perlu ditingkatkan. Masih ditemukannya pegawai yang terkadang datang sering terlambat, pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu satu hari, namun diselesaikan dalam waktu dua atau tiga hari. Bahkan terdapat pegawai yang merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan suasana kerja yang ada.

Selain hal tersebut yang telah kemukakan, pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo juga belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur dan terencana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan belum adanya kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan untuk pengembangan SDM, hanya sebagian kecil pegawai yang pernah diikuti dalam kegiatan pelatihan. Tidak adanya

kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan secara mandiri, dan hanya sebagian kecil pegawai yang lanjut pendidikan kelevel lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, sehingga akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo?
4. Apakah kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
4. Mengetahui dan menganalisis penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis; penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, dan kinerja.
2. Manfaat praktis yaitu hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo dan Pemerintah Kabupaten Wajo dalam rangka meningkatkan kinerja

pegawai melalui kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan dan pengembangan SDM.

E. Devinisi Istilah

Dalam penelitian ini digunakan bahasa yang baku dan tidak terdapat istilah-istilah yang memiliki makna kurang jelas sehingga tidak ada yang diuraikan secara tersendiri.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, dan kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, sehingga hasilnya tidak bisa dijustifikasi ditempat lain.

G. Sistematika dan Organisasi

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri atas :

Bab I yang memuat pendahuluan

Bab II Kajian Teori

Bab III Metode Penelitian

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab V Kesimpulan dan Saran

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kemampuan Teknologi Informasi

Kemampuan teknologi informasi terdiri atas dua unsur yaitu kemampuan dan teknologi informasi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kemampuan adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu (kamus besar bahasa indonesia: 759). Sedangkan Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Tjhai, 2003). Sedangkan menurut Lucas teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang dapat diterapkan untuk mengirimkan sebuah informasi melalui media elektronik (Zakaria & Leiwakabessy, 2020).

Warsita menyatakan bahwa teknologi informasi adalah sarana dan prasara yang meliputi *hardware*, *software* dan *useware* untuk memperoleh, mengelola, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, mengirimkan dan menggunakan data sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Indraswari & Rahayu, 2021). Sedangkan, menurut Uno dan Lamatenggo menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan dengan tujuan untuk mengelola suatu data. Pengolahan dalam hal ini adalah memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan berbagai cara dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang berkualitas yaitu informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu (Indraswari & Rahayu, 2021).

Menurut Hamzah, pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, system manajemen, dan proses kerja secara elektronik, dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini. Pengolahan data menjadi suatu informasi dengan bantuan komputer jelas akan lebih meningkatkan nilai dari informasi yang dihasilkan (Zubaidi et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi adalah kemampuan seorang yang mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan, dan sikap kerja dalam menggunakan teknologi informasi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Indikator kemampuan yaitu kemampuan pemakai adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan pengguna berusaha dengan diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Semarajana & Kepramareni, 2022).

Uraian terkait indikator kemampuan penggunaan teknologi informasi diuraikan sebagai berikut :

1) Pengetahuan tentang Teknologi Informasi

Pengetahuan tentang teknologi informasi adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman seseorang serta adanya potensi untuk menggunakan atau mengaplikasikan pengetahuannya. Dalam hal pengetahuan tentang teknologi informasi, diartikan bahwa seseorang yang telah memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi, berarti orang tersebut telah memiliki informasi dan pemahaman tentang teknologi informasi yang ada, serta adanya kemungkinan orang tersebut dapat menggunakan teknologi informasi yang dia ketahui.

2) Keterampilan teknologi informasi

(Baron, 2004) berpendapat bahwa keterampilan atau penguasaan teknologi dan informasi berhubungan dengan penguasaan perangkat

keras (*hardware*) dan (*software*) yang kemudian dikelompokkan menjadi enam kategori kompetensi yaitu:

- a) Operasional adalah yang terdiri dari tugas mulai dari menghubungkan peralatan TIK, memuat disk, memformat disk, menyimpan berkas, menemu-balik berkas, dan menggunakan mouse.
- b) Pengolah kata adalah yang terdiri dari sub keterampilan seperti menyorot teks, menyisipkan teks, memformat karakter dan paragraf, menelusur teks, dan memformat margin halaman.
- c) Basis data adalah yang terdiri dari sub keterampilan: menemu-balik data, menggunakan penelusuran sederhana, menampilkan grafik data dari basis data, dan mencetak data.
- d) Spreadsheet adalah yang terdiri dari sub keterampilan memahami data, memasukkan data, memanipulasi data, dan memasukkan formula dan setting pada Spreadsheet.
- e) Internet/Multimedia adalah yang terdiri dari sub keterampilan mulai dari browsing, menulis dan mengirim e-mail dengan lampiran, chatting atau e-conversation hingga web authoring, web design, mengakses sumber daya pengajaran hingga mencari pekerjaan, mengikuti kursus atau tutorial online hingga menggunakan Internet sebagai perpustakaan virtual.
- f) Keterampilan lanjut adalah yang termasuk penggunaan video *camcorder*, membuat rekaman audio, mengedit gambar atau

video, mengambil foto fragmen, membuat slide power point, dan mensetting peralatan untuk presentasi.

3) Sikap terhadap Teknologi Informasi

(Bohner & Dickel, 2011) mendefinisikan sikap sebagai suatu evaluasi/penilaian dari suatu objek pemikiran. Objek tersebut dapat berupa benda maupun abstrak seperti orang, situasi, program dan lain-lain. Sikap juga merupakan dasar bagi cara pandang yang terkait dengan konstruksi sosial. Sikap terhadap teknologi informasi merupakan sikap suka atau tidak suka, senang atau tidak senang, mendukung atau tidak mendukung, positif atau negatif terhadap keberadaan teknologi informasi.

4) Kesanggupan Penggunaan Teknologi Infomasi

Rusman berpendapat bahwa kesanggupan penggunaan teknologi infomasi dapat dilihat dari keadaan yang menggambarkan: 1) dapat mengoperasikan dan mengerti komputer atau laptop; 2) menguasai berbagai software seperti miscrosoft office atau sejenisnya; 3) dapat mengoperasikan kamera video; 4) mampu mengedit gambar atau video; 5) dapat membuat persentasi dan mempunyai keahlian untuk memberikan persentasi menarik; 6) dapat menulis esai atau cerita sederhana; 7) familiar dengan jejearing social dan internet; dan 8) mengenal dunia blogging atau mempunyai blog sendiri (Rusman, 2013).

B. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo & Wahyuddin, 2003) Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Nasrullah et al., 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2008b). Menurut Robbins menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Stephen & Judge, 2015). Uchana menyatakan bahwa "motivasi berhubungan dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi". Hal ini berarti bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu jika ada yang ingin didapatkannya (Yoesana, 2013).

Kemudian Sayda, menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dalam penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi yaitu:

kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi), supervisi yang baik (pemberian supervisi), ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel. Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik (Utomo, 2018).

Menurut Samsudin “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Lestari, 2018). Menurut Mathis dan Jackson “Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Erlangga, 2017). Menurut Mangkunegara “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sutedjo & Mangkunegara, 2013).

Menurut (Hasibuan, 2008b) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi, sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sutrisno mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengharapan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
- e. Keinginan untuk berkuasa (Nasution, 2014)

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain :

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah,
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Ada jaminan karir.

e) Status dan tanggungjawab.

f) Peraturan yang fleksibel

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Indikator-indikator Motivasi

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Faktor-faktor dari motivasi intrinsik, antara lain: tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan dan kemajuan (Maulana, 2015).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, dan lain sebagainya (Maulana, 2015).

3. Kebutuhan

Teori Hierarki Kebutuhan. Teori motivasi oleh Abraham Maslow tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan. Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia mulai dari tingkat yang rendah hingga tinggi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kebersamaan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Nugraha, 2021).

4. Jaminan

Jaminan ditunjukkan dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya (Atmojo & Pradana, 2019).

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

6. Supervisi

Supervisi merupakan pembinaan khususnya kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk

mengembangkan kemampuan untuk berkinerja dengan lebih baik (Aprida et al., 2020).

7. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik (Ferawati, 2017).

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sedarmayanti bahwa dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut (Kaswan, 2011), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha & Tjahjawati, (2017) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi”. Sedangkan indikator untuk Pengembangan SDM menurut (Krismiati, 2017) terdiri dari tiga indikator, yaitu: motivasi, kepribadian, dan keterampilan.

Adapun tujuan dari pengembangan seperti yang dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2017) yaitu sebagai berikut :

- 1) Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- 2) Meningkatkan efesiesnsi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
- 3) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- 5) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
- 6) Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
- 7) Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
- 8) Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- 9) Kepimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
- 10) Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
- 11) Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis

untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006).

Pengembangan sumber daya manusia hendaknya didasarkan atas kebutuhan individu dan organisasi atau lembaga serta direncanakan secara cermat dan sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu sehingga mencapai tujuan organisasi. Nasir Usman menyatakan, bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas dikembangkan melalui banyak cara antara lain :

1. Melalui pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi
2. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang sistematis maupun informal ditempat kerja.
3. Pengembangan diri sendiri, atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan (Usman, 2012).

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2008b).

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk

menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) (Werner, 2014).

Menurut (Prabu, 2013) ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam pengembangan SDM yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat

memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah solusi terbaik dapat menambah pengetahuan menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan seperti traning, work shop. Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai, dan akan memberikan motivasi untuk bekerja guna mempromosikan karyawan kejenjang jabatan yang lebih tinggi, ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kepercayaan untuk mengemban tugas-tugas jabatan yang telah diberikan oleh organisasi dengan harapan bisa tercapai secara maksimal, sangatlah penting pembinaan karier dalam organisasi, penulis mengharapkan penyelenggaraan dan pembinaan karier dapat berjalan dengan baik jika semua pihak yang berkepentingan menaruh perhatian dan mau bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang telah di tetapkan

4. Metode *On-The-Job Training*

Pegawai mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya secara langsung. Lembaga menggunakan orang dalam untuk melakukan pelatihan terhadap SDM mereka dan biasanya dilakukan oleh atasan

dari peserta pelatihan. Metode ini dianggap lebih efektif dan efisien karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal baik pelatih mereka.

5. Metode *Off-The-Job Training*

Pelatihan dilaksanakan pada saat dimana pegawai dalam keadaan tidak bekerja, dengan tujuan agar pegawai terpusat pada kegiatan pelatihan. Pelatih didatangkan dari luar organisasi, atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. pengembangan sdm dapat dilakukan melalaui pendidikan, pelatihan, pengembangan diri.

D. Kinerja

Menurut Busro kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu

ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak (Setiari, 2023).

Menurut Rivai & Basri menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Mu’ah, 2017).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Masram & Mu’ah, 2017).

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (Indahingwati, 2017) . Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.

- 2) Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
- 3) Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
- 5) Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin (Kamrida, 2016). Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan.
- 2) Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya

- 4) Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
- 5) Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Relevansi
1	(Iskandar & Jayanto, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas perusahaan, dimana teknologi dapat mengefisiensikan waktu dalam proses produksi, teknologi juga dapat membantu meringankan pekerjaan, sehingga kuantitas produksi dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu dan juga terampil dalam mengoperasikan teknologi modern, mengingat perkembangan teknologi yang semakin hari semakin pesat dan variatif.	Pengaruh kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja
2	(Vandela & Sugiarto, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif	Pengaruh kemampuan teknologi

No	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Relevansi
		terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin baik dalam penggunaan teknologi informasi maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin baik kemampuan berkomunikasi interpersonal maka berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.	informasi terhadap kinerja
3	(Wibowo, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasayarakatan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi dalam menjalankan tuganya sebagai pelayan masyarakat yaitu melayani tahanan dan narapidana akan menjadi lebih baik lagi.	Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja
4	(Adam et al., 2021)	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan sumber daya manusiaberpengaruh terhadap kinerja dengan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679 atau sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat	Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja

No	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Relevansi
		dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia.	
5	(Sembiring et al., 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
6	(Novriansya et al., 2022)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai thitung = 6,205 > nilai ttabel = 1,670 dan signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
7	(Karnaya, 2022)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap employee	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

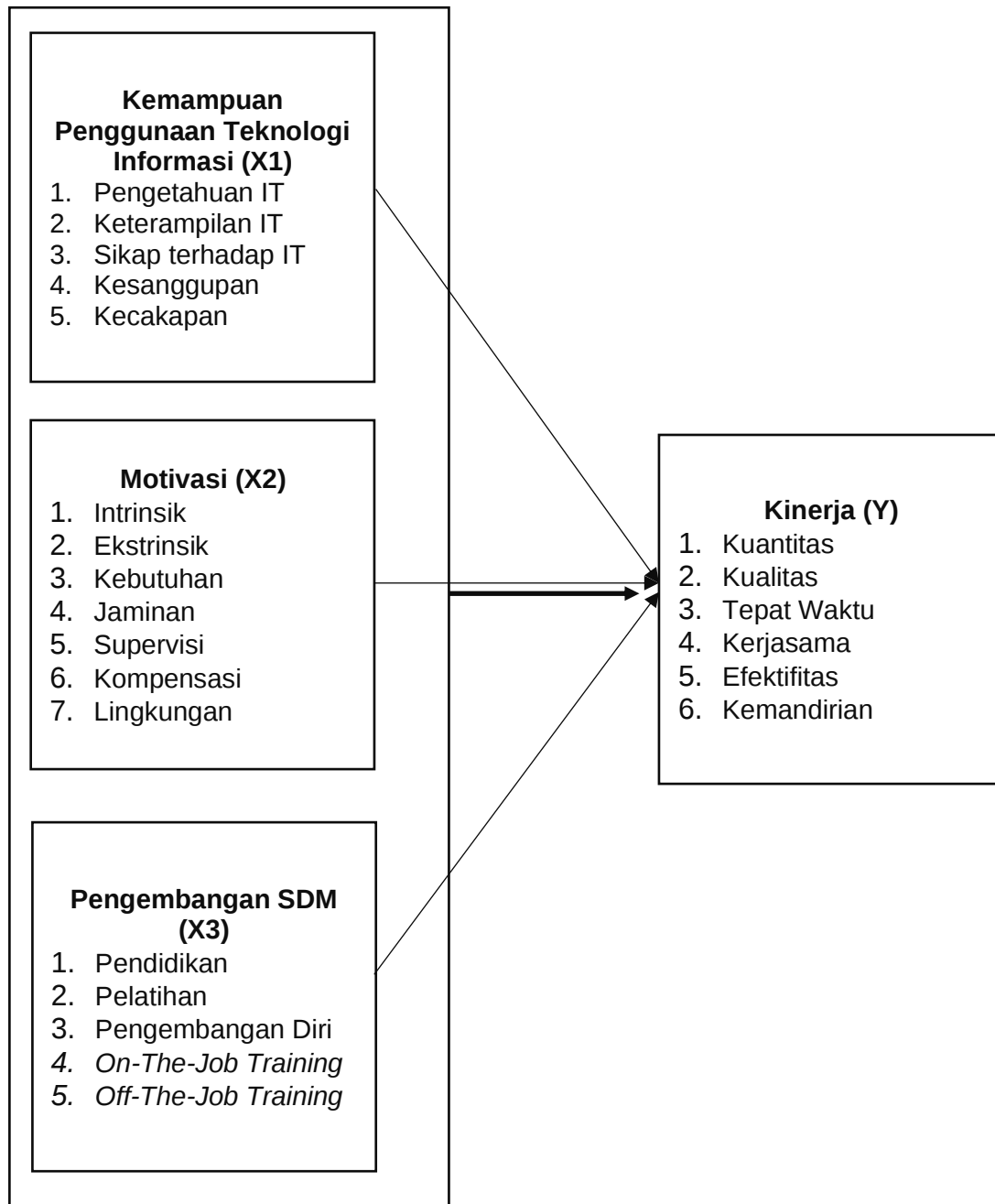
No	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Relevansi
		engagement. Kemudian motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji jalur menemukan bahwa <i>employee engagement</i> dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	

Sumber : Kajian Penelitian Terdahulu (Amriadi, 2024)

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini diuraikan pada gambar berikut.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber : Kajian Teoritis (Amriadi, 2024)

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori, sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.
4. Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto* yang bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui gambaran secara menyeluruh tentang pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *survey explanatory* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober-Desember Tahun 2023.

C. Bahan dan Alat

Pada pelaksanaan penelitian ini digunakan alat yaitu instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data, misalnya kuisioner, alat perekam suara, dan gambar, audio and video.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo sebanyak 52 orang yang terdiri atas 38 orang ASN dan 14 Non ASN.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Sebagaimana pendapat Arikunto bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau sensus (Maulana, 2015).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau angket yang disebarakan kepada responden.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dikaji dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan indikator meliputi kuantitas, kualitas, tepat waktu, kerjasama, efektifitas, kemandirian Edy, (2016)
2. Motivasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai faktor pendorong atau semangat kerja yang dimiliki pegawai dengan indikator meliputi intrinsik, ekstrinsik, kebutuhan, jaminan, supervisi, kompensasi, lingkungan Maulana, F. H. (2015)
3. Pengembangan SDM didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDM pegawai dengan indikator yaitu pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, *on-the-job training*, *off-the-job training* Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009)
4. Kemampuan teknologi informasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam menggunakan teknologi

informasi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. dengan indikator yaitu: pengetahuan it, keterampilan it, sikap terhadap it, kesanggupan, kecakapan, dan kemampuan Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022).

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Pengukuran

Metode pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala perhitungan Likert (*Likert scale*) yaitu Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala Likert menggunakan skala 1-5 dengan klasifikasi sebagai berikut :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- 2) Tidak Setuju (TS) = 2
- 3) Cukup Setuju (CS) = 3
- 4) Setuju (S) = 4
- 5) Sangat Setuju (SS) = 5

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan

reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.

c) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran

data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau

nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- a. Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas.
- b. Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

4. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2013). Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi ganda dimana variabel independen yaitu kemampuan penggunaan TI (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan SDM (X3) dan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi

X2 = Motivasi

X3 = Pengembangan SDM

ε = Standar Error

Dasar Interpretasi Tingkat Keeratan Pengaruh Variabel X terhadap Y.

Sedangkan cara memberi jawaban dari pertanyaan yang telah dianalisis dan dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut :

0% - 20%	: sangat rendah
21% - 40%	: Rendah
41% - 60%	: Sedang
61% - 80%	: Tinggi
81% - 100%	: Sangat tinggi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Pengaruh Simultan

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (*t test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember Tahun 2023 dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Profil Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo yang beralamat di Jl. Rusa No. 17 A Sengkang 90911 Telp. (0485) 22431 Fax. (0485) 22430 email : Website : <https://www.dprd-wajokab.go.id/>..

Gambaran Umum Sekretariat DPRD

Tugas, Fungsi dan Struktur Sekretariat DPRD Kab. Wajo

Perangkat daerah yang merupakan pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 235 menyebutkan bahwa Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan dan Kecamatan.

Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wajo. Disebutkan bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan

terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo merupakan salah satu instansi yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wajo. Uraian tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo diatur dalam Peraturan Bupati Wajo Nomor: 170 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Kedudukan dan Tata Kerja Jabatan Struktural Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Tipe B.

Tugas Pokok Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD;
2. Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD;
3. Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan;
4. Menyediakan dan Mengkordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

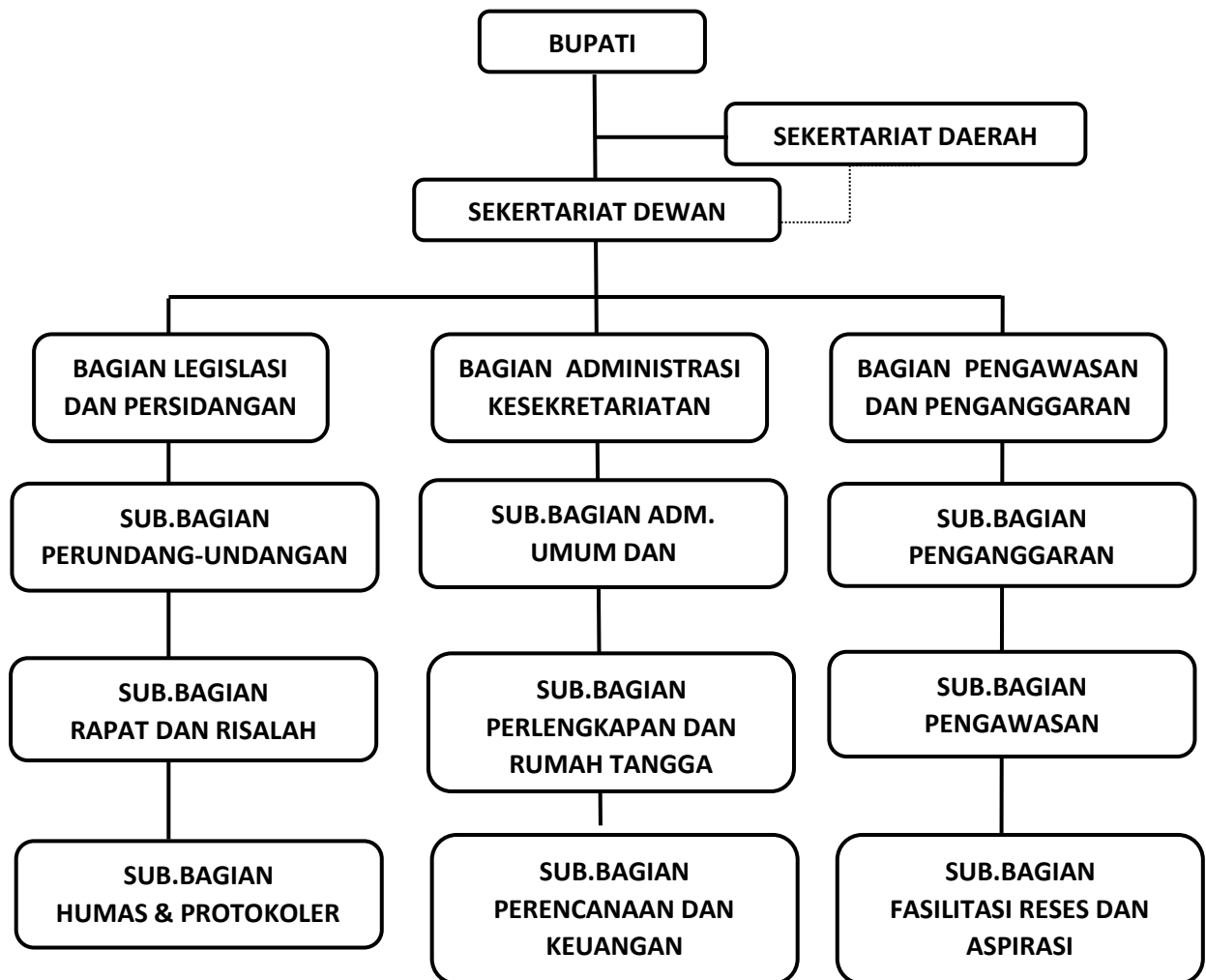
Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut diatas maka Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD;

- d. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD dalam bidang legislasi;
- e. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD dalam bidang pengawasan dan penganggaran;
- f. Penyediaan dan pengkordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Wajo Nomor : 170 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, tugas, fungsi, kedudukan dan tata kerja jabatan struktural Sekretariat SPRD Kabupaten Wajo terdiri dari :

- 1. Bagian Administrasi Kesekretariatan, terdiri dari:
 - a. Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub. Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
 - c. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 2. Bagian Legislasi dan Persidangan, terdiri dari :
 - a. Sub. Bagian Peraturan Perundang-Undangan
 - b. Sub. Bagian Rapat dan Risalah
 - c. Sub. Bagian Humas dan Protokoler
- 3. Bagian Penganggaran dan Pengawasan, terdiri dari :
 - a. Sub. Bagian Penganggaran
 - b. Sub. Bagian Pengawasan
 - c. Sub. Bagian Fasilitasi dan Aspirasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo (2023)

2) Hasil Analisis Deskriptif

a) Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja, pangkat golongan, dan tingkat pendidikan. Secara lengkap diuraikan sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang dikumpulkan dari 52 responden, data jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	50
2	Perempuan	26	50
Jumlah		52	100

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1. diperoleh informasi bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 50% dan perempuan 50%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keseimbangan antara pegawai perempuan dan laki-laki.

2) Umur

Berdasarkan data hasil penelitian yang dikumpulkan dari 52 responden, data umur responden dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Umur Responden

No	Rentang Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 30	8	15,38
2	31 – 40	18	34,62
3	41 – 50	21	40,38
4	> 51	5	9,62
Jumlah		52	100

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2. diperoleh informasi bahwa pegawai didominasi oleh umur antara 30-50 Tahun mencapai 90,38%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo didominasi oleh pegawai dengan usia produktif.

3) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian yang dikumpulkan dari 52 responden, data tingkat pendidikan responden dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	S2	11	1,90
2	S1	30	57,70
3	Diploma	1	21,20
4	SMA	10	19,20
Jumlah		52	100

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3. diperoleh informasi bahwa pegawai didominasi oleh pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 57,70%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo didominasi oleh pegawai dengan jenjang pendidikan yang cukup untuk menunjang pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat 19,20% pegawai yang masih memiliki tingkat pendidikan SMA sehingga perlu ditingkatkan kejenjang yang lebih tinggi.

4) Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang dikumpulkan dari 52 responden, data lama kerja responden dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Lama Kerja Responden

No	Lama Berkerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	3	5,77
2	5-10 Tahun	7	13,46
3	11-15 Tahun	17	30,77
4	>15 Tahun	26	50,00
Jumlah		52	100

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4. diperoleh informasi bahwa pegawai didominasi oleh pegawai dengan masa kerja diatas 15 Tahun sebanyak 50%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo didominasi oleh pegawai dengan masa kerja

yang cukup lama, sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman yang banyak dan dapat menunjang peningkatan keinerjanya.

b) Hasil Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data terkait variabel kinerja, kemampuan teknologi informasi, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya yang telah terkumpul berdasarkan hasil penelitian.

Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 - 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Ansori, M. (2020)

Uraian terkait hasil analisis statistik deskriptif masing-masing variabel diuraikan berikut ini :

a. Variabel Kemampuan Teknologi Informasi

Data variabel kemampuan teknologi informasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari kelima item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kemampuan teknologi informasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Teknologi Informasi (X1)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X1.1	0	0	1	1,9	8	15,4	26	50,0	17	32,7	4,13
X1.2	0	0	1	1,9	9	17,3	30	57,7	12	23,1	4,01
X1.3	0	0	1	1,9	1	1,9	30	57,7	20	38,5	4,32
X1.4	0	0	1	1,9	4	7,7	33	63,5	14	26,9	4,15
X1.5	0	0	2	3,8	5	9,6	35	67,3	10	19,2	4,01
Mean Variabel : 4,13											

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 3)

Keterangan : X1.1: Pengetahuan

X1.2: Keterampilan

X1.3: Sikap

X1.4: Kesanggupan

X1.5: Kecakapan

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa kemampuan teknologi informasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,13 dengan indikator bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki pengetahuan yang memadai tentang teknologi informasi, memiliki sikap yang terbuka dalam menerima

keberdasaan dan perkembangan teknologi informasi, memiliki kesanggupan dalam penyesuaian diri untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi, dan memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menggunakan berbagai aplikasi dan sistem informasi perkembangan teknologi informasi.

b. Variabel Motivasi

Data variabel motivasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 7 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari ketujuh item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X2.1	0	0	1	1,9	8	15,4	25	48,1	18	34,6	4,15
X2.2	0	0	1	1,9	4	7,7	32	61,5	15	28,8	4,17
X2.3	0	0	1	1,9	4	7,7	31	59,6	16	30,8	4,19
X2.4	0	0	2	3,8	4	7,7	24	46,2	22	42,3	4,26
X2.5	0	0	2	3,8	5	9,6	26	50,0	19	36,5	4,19
X2.6	0	0	3	5,8	8	15,4	29	55,8	12	23,1	3,96
X2.7	0	0	1	1,9	2	3,8	31	59,6	18	34,6	4,26
Mean Variabel : 4,16											

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 3)

Keterangan : X2.1: Intrinsik

- X2.2: Ekstrinsik
- X2.3: Kenutuhan
- X2.4: Jaminan
- X2.5: Supervisi
- X2.6: Kompensasi
- X2.7: Lingkungan

Berdasarkan Tabel 4.7. dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,16 dengan indikator bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki dorongan dari dalam diri mereka untuk bekerja secara maksimal, memiliki dorongan dari pimpinan dan lingkungan kerja untuk bekerja secara maksimal, bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, memiliki jaminan dalam bekerja seperti jaminan keamanan, jaminan kesejahteraan, dan jaminan masa tua (pensiun), selalu melakukan supervisi terhadap pemantauan kinerja pegawai, dipimpin memberikan kompensasi (gaji, tunjangan, bonus, dll) yang memadai terhadap pegawai, dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif (lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik/sarana dan prasarana).

c. Variabel Pengembangan SDM

Data variabel pengembangan SDM diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari lima item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengembangan SDM (X3)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X3.1	0	0	1	1,9	4	7,7	20	38,5	27	51,9	4,40
X3.2	0	0	1	1,9	6	11,5	24	46,2	21	40,4	4,25
X3.3	0	0	1	1,9	7	13,5	26	50,0	18	34,6	4,17
X3.4	0	0	1	1,9	10	19,2	27	51,9	14	26,9	4,03
X3.5	0	0	2	3,8	9	17,3	31	59,6	10	19,2	3,94
Mean Variabel : 4,15											

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 3)

Keterangan : X3.1: Pendidikan

X3.2: Pelatihan

X3.3: Pengembangan Diri

X3.4: *On-The-Job Training*

X3.5: *Of-The-Job Training*

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat diketahui bahwa pengembangan SDM berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,15 dengan indikator bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Diberi izin/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, selalu diikuti secara rutin dalam kegiatan pelatihan-pelatihan terkait peningkatan kemampuan dan kinerja, selalu diikuti secara rutin dalam kegiatan pengembangan diri seperti seminar, studi banding, telah diikuti dalam kegiatan job training yang dilakukan dan telah diikuti dalam kegiatan job training yang dilakukan oleh pihak eksternal.

d. Variabel Kinerja

Data variabel kinerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 6 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari enam item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9.Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y1)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Y1.1	0	0	1	1,9	8	15,4	31	59,6	12	23,1	4,03
Y1.2	0	0	1	1,9	5	9,6	32	61,5	14	26,9	4,13
Y1.3	0	0	1	1,9	6	11,5	29	55,8	16	30,8	4,15
Y1.4	0	0	1	1,9	2	3,8	32	61,5	17	32,7	4,25
Y1.5	0	0	1	1,9	4	7,7	32	61,5	15	28,8	4,17
Y1.6	0	0	1	1,9	6	11,5	30	57,7	15	28,8	3,23
Mean Variabel : 3,99											

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 3)

Keterangan : Y1.1: Kuantitas
 Y1.2: Kualitas
 Y1.3: Tepat Waktu
 Y1.4: Kerjasama
 Y1.5: Efektifitas
 Y1.6: Kemandirian

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat diketahui bahwa Kinerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,99 dengan

indikator bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu menghasilkan output pekerjaan (kinerja) dengan jumlah (kuantitas) yang banyak, mampu menghasilkan output pekerjaan (kinerja) yang berkualitas, mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu, mampu bekerja secara tim dan kolaborasi untuk menghasilkan kinerja yang baik, mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, dan memiliki kemandirian dalam bekerja.

c) Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan uji signifikansi dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r	Nilai.p	Ket
1	Kemampuan TI (X1)	X1.1	0,901	<0.001	Valid
		X1.2	0,866	<0.001	Valid
		X1.3	0,812	<0.001	Valid
		X1.4	0,859	<0.001	Valid

No	Variabel	Item	r	Nilai.p	Ket
2	Motivasi (X2)	X1.5	0,843	<0.001	Valid
		X2.1	0,866	<0.001	Valid
		X2.2	0,830	<0.001	Valid
		X2.3	0,753	<0.001	Valid
		X2.4	0,843	<0.001	Valid
		X2.5	0,905	<0.001	Valid
		X2.6	0,829	<0.001	Valid
		X2.7	0,869	<0.001	Valid
3	Pengembangan SDM (X3)	X3.1	0,834	<0.001	Valid
		X3.2	0,878	<0.001	Valid
		X3.3	0,894	<0.001	Valid
		X3.4	0,908	<0.001	Valid
		X3.5	0,807	<0.001	Valid
4	Kinerja (Y)	Y1.1	0,930	<0.001	Valid
		Y1.2	0,924	<0.001	Valid
		Y1.3	0,889	<0.001	Valid
		Y1.4	0,888	<0.001	Valid
		Y1.5	0,914	<0.001	Valid
		Y1.6	0,916	<0.001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10. diperoleh bahwa dari empat variabel yang dikembangkan menjadi 23 item pertanyaan, kesemua item pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk diikutkan dalam pengujian hipotesis.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan

andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kemampuan TI (X1)	0,818	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,799	Reliabel
3	Pengembangan SDM (X3)	0,820	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,816	Reliabel

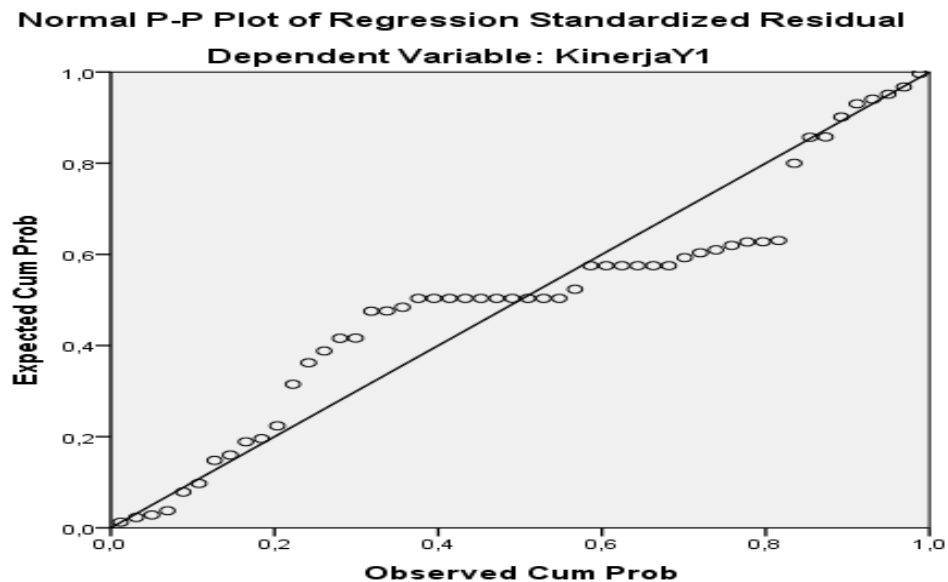
Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 diperoleh bahwa dari empat variabel yang diuji telah memenuhi unsur reliabilitas.

d) Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan grafik normal probability plot dibawah terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel bebasnya.



Gambar 4.1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 4)

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai $tolerance > 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Data hasil uji multikolinieritas diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kemampuan TI (X1)	0,265	3,776
2	Motivasi (X2)	0,220	4,554
3	Pengembangan SDM (X3)	0,222	4,500

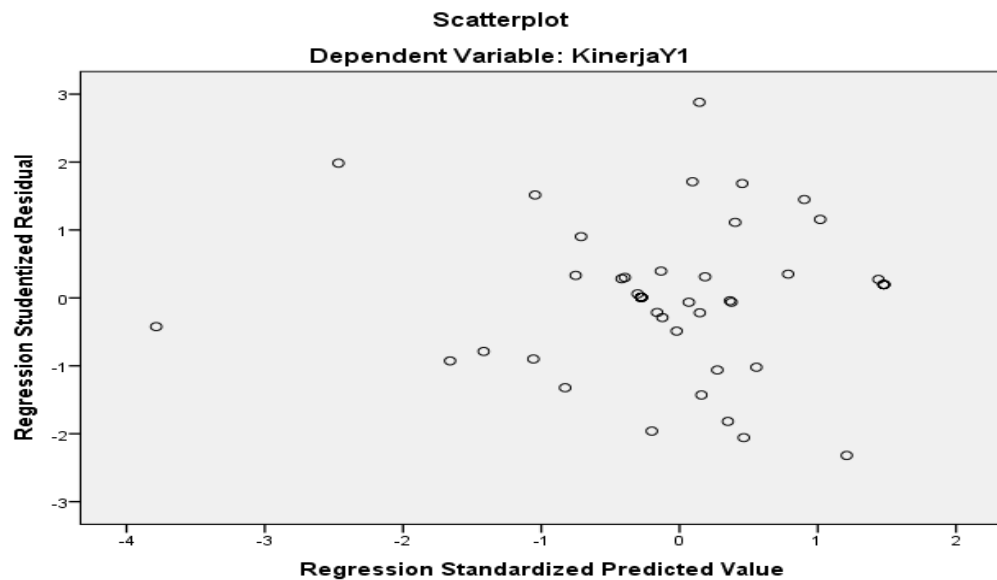
Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 4)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 dan nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 dengan demikian ketiga variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (non multikolinieritas) sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Hasil uji heteroskedastisitas diuraikan pada gambar berikut.



Gambar 4.2. Uji heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan gambar 4.2. di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan dasar bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e) Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi

No	Keterangan	Nilai		
1	R	0.892		
2	<i>R Square</i>	0.796		
3	<i>Adjusted R Square</i>	0.783		
4	<i>Std. Error of the Estimate</i>	1.69		
5	F	62.27		
6	Sig	0.000		
7	<i>Constanta</i>	1.211		
8	Model	B	Beta	Sig
9	Kemampuan TI (X1)	0.373	0.296	0.024
10	Motivasi (X2)	0.458	0.533	0.007
11	Pengembangan SDM (X3)	0.124	0.108	0.441

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 5)

Model Summary

- a) Angka R sebesar 0.892 menunjukkan bahwa korelasi nilai pengamatan dan nilai prediksi cukup kuat.
- b) Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0.796. Hal ini berarti bahwa model mempunyai daya ramal 79,6% variasi Y dijelaskan oleh model.
- c) *Adjusted R Square* yaitu 0.783. Hal ini berarti 78,3% variasi dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya 21,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
- d) *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 1.69. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel terikat.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 1.211 + 0,373X_1 + 0,458X_2 + 0,124X_3$$

2) Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Tabel 4.13 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Uji hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan nilai $p = 0,024 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kemampuan

penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

2. Uji hipotesis 2

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

3. Uji hipotesis 3

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,441 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan pengembangan SDM mampu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang berbunyi

“Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” tidak diterima (Ditolak).

b. Uji Pengaruh Simultan

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.13 diperoleh nilai $F = 62,27$ dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang berbunyi “Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

B. Pembahasan

Pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kemampuan penggunaan teknologi informasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,13 dengan indikator bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki pengetahuan yang memadai tentang teknologi informasi, memiliki sikap yang terbuka dalam menerima keberdasaan dan perkembangan teknologi informasi, memiliki kesanggupan dalam penyesuaian diri untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi, dan memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menggunakan berbagai aplikasi dan sistem informasi perkembangan teknologi informasi.

Selanjutnya dari hasil analisi regresi dan pengujian hipotesis diperoleh diperoleh koefisien pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan nilai $p = 0,024 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa

semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Rusman (2013) berpendapat bahwa kesanggupan penggunaan teknologi informasi dapat dilihat dari keadaan yang menggambarkan: 1) dapat mengoperasikan dan mengerti komputer atau laptop; 2) menguasai berbagai software seperti microsoft office atau sejenisnya; 3) dapat mengoperasikan kamera video; 4) mampu mengedit gambar atau video; 5) dapat membuat persentasi dan mempunyai keahlian untuk memberikan persentasi menarik; 6) dapat menulis esai atau cerita sederhana; 7) familiar dengan jejaring social dan internet; dan 8) mengenal dunia blogging atau mempunyai blog sendiri.

Lebih lanjut Hamta, F., & Putri, R. S. A. (2019) mengemukakan bahwa keberhasilan kinerja individu tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor kecanggihan teknologi yang digunakan untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat. Hubungan pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan

berdasarkan pada *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang menyatakan bahwa seseorang akan menggunakan teknologi informasi jika teknologi tersebut bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja. Disamping itu didasarkan pula pada *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menyatakan pula bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja (Zakaria & Leiwakabessy, 2020).

Hasil penelituian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi & Dharmadiaksa (2017) yang menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kemampuan teknis pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu; penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurutnya bahwa dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila sebuah kantor menerapkan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya, meskipun dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel penerapan teknologi informasi bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya (Haeruddin et al., 2020).

Hasil penelitian lain yang relevan menjelaskan bahwa kemampuan mengoperasikan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, Seorang individu yang memiliki keyakinan terhadap penerapan teknologi informasi yang baru akan berusaha untuk menggunakan teknologi informasi tersebut demi mendukung kinerjanya. Kemampuan mengoperasikan teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan mengoperasikan teknologi informasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena dalam mengerjakan pekerjaan/tugas yang dibebankan karyawan tersebut sangat tergantung dari kemampuan yang dimilikinya. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan kurang ini akan menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut menurun, sehingga karyawan tersebut tidak mampu untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Teknologi informasi akan semakin membuka kemungkinan bagi perusahaan untuk mengembangkan dan memperluas usahanya (Haris et al., 2015).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,16 dengan

indikator bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki dorongan dari dalam diri mereka untuk bekerja secara maksimal, memiliki dorongan dari pimpinan dan lingkungan kerja untuk bekerja secara maksimal, bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, memiliki jaminan dalam bekerja seperti jaminan keamanan, jaminan kesejahteraan, dan jaminan masa tua (pensiun), selalu melakukan supervisi terhadap pemantauan kinerja pegawai, pimpinani memberikan konpensasi (gaji, tunjangan, bonus, dll) yang memadai terhadap pegawai, dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif (lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik/sarana dan prasarana).

Lebih lanjut, berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo & Wahyuddin, 2003) Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Nasrullah et al., 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2008b). Menurut Robbins menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Stephen & Judge, 2015). Uchana menyatakan bahwa” motivasi berhubungan dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi”. Hal ini berarti bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu jika ada yang ingin didapatkannya (Yoesana, 2013).

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh

pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Sembiring et al., (2021) yang menemukan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian halnya temuan penelitian Novriansya et al., (2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $t_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Hasil penelitian lain yang sejalan yaitu temuan Karnaya dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement. Kemudian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji jalur menemukan bahwa employee engagement dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Karnaya, 2022).

Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja juga akan membaik (Hasibuan, 2007)). Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Supriyadi yang menyebutkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik (Deni, 2018) . Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja daripada karyawan atau pegawai itu sendiri.

Pada satu sisi, motivasi dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kinerja, selain itu motivasi sendiri merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan (Deni, 2018).

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan SDM berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,15 dengan indikator bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Diberi izin/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, selalu diikuti secara rutin dalam kegiatan pelatihan-pelatihan terkait peningkatan kemampuan dan kinerja, selalu diikuti secara rutin dalam kegiatan pengembangan diri seperti seminar, studi banding, telah diikuti dalam kegiatan job training yang dilakukan dan telah diikuti dalam kegiatan job training yang dilakukan oleh pihak eksternal.

Lebih lanjut, berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,441 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan pengembangan SDM mampu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” tidak diterima (Ditolak).

Temuan penelitian menemukan bahwa ternyata pengembangan SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bahwa pengembangan SDM yang selama ini

dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo belum mampu memberi kontribusi yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian I Made Putra bawa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung (Putra & Mahendra, 2021)

Hal tersebut terjadi karena pengembangan SDM yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan tidak secara spesifik linear dengan pekerjaan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden beberapa saran dikemukakan diantaranya: Pengembangan SDM sudah bagus karena hampir setiap tahun diadakan pengembangan pengetahuan bagi pegawai, meskipun dinilai belum cukup akan tetapi alangkah lebih baiknya di imbangi dengan belajar mandiri, diharapkan tetap ada bimbingan dan pelatihan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal, Pegawai sekretariat DPRD diikutkan dalam kegiatan pelatihan sosialisasi sesuai bidang tugas masing-masing, masih perlu ditingkatkan dan setiap pegawai diikutkan pelatihan/workshop sesuai dengan keahliannya.

Pengembangan sumber daya manusia ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo dapat dikatakan baik, namun hasil yang menunjukkan tidak signifikan berarti bahwa masih kurangnya program

pengembangan sumber daya manusia yang diberikan dan tidak dilaksanakan secara rutin. Dalam hal ini pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia seperti memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan agar lebih bermanfaat bagi pegawai dan bukan hanya sekedar kewajiban, apabila program pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara efektif maka program tersebut akan memiliki dampak yang baik bagi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Wibowo, 2022) yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasayarakatan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi dalam menjalankan tuganya sebagai pelayan masyarakat yaitu melayani tahanan dan narapidana akan menjadi lebih baik lagi. Dan hasil penelitian Adam dkk yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusiaberpengaruh terhadap kinerja dengan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679 atau sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia (Adam et al., 2021).

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini, selain keterbatasan waktu dan biaya adalah;

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasikan secara umum ditempat lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran persepsi seseorang untuk mengetahui kemampuan TI, motivasi, pengembangan SDM, dan kinerja, dimana hal tersebut rentang terhadap bias.
3. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel kinerja sebesar 78,3%, dan masih ada 21,07% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari keterbatasan penelitian tersebut sehingga direkomendasikan bahwa penelitian ini hanya menguji pengaruh kemampuan TI, motivasi, pengembangan SDM terhadap kinerja. Masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diteliti lebih lanjut seperti, tekanan politik, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Peneliti selanjutnya harus lebih mempertajam kajian yang relevan dengan penelitian ini yang disertai dengan hasil wawancara mendalam terhadap objek penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, pengujian hipotesis yang dipekuat dengan pembahasan, maka hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.
3. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh yang tidak signifikan berarti bahwa program pengembangan SDM yang telah dilakukan belum mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena masih kurangnya program pengembangan SDM yang dilakukan, kegiatan pengembangan SDM secara spesifik tidak linear dengan pekerjaan pegawai, serta tidak adanya program pengembangan SDM yang

diprogramkan secara berkesinambungan dan tidak dilaksanakan secara rutin.

4. Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum dalam simpulan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam aspek Teknologi Informasi, agar pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo melengkapi fasilitas terkait dengan sarana firtual dan teknologi informasi, membuat serta menerapkan kebijakan bahwa semua Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo cakap menggunakan Teknologi Informasi.
2. Dalam aspek motivasi, agar pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian kompensasi, pemenuhan kebutuhan, dan jaminan kesejahteraan kepada pegawai.
3. Dalam aspek pengembangan SDM, agar pengembangan SDM dilakukan lebih spesifik yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai. Seperti pelatihan dan bimbingan teknis yang lebih spesifik mengarah pada bidang kerja masing-masing pegawai.

4. Untuk penelitian lanjutan, agar meneliti lebih lanjut terkait variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, tekanan politik, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Peneliti selanjutnya harus lebih mempertajam kajian yang relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41–50.
- Baron, G. (2004). ICT Competencies, for students and teachers: Dilemmas, paradoxes and perspectives, the French case. *Didactics of Computer Science*, 22–29.
- Bohner, G., & Dickel, N. (2011). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 62, 391–417.
- Dewi, N., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas SIA, Pemanfaatan TI dan Kemampuan Teknis Pemakai SIA Terhadap Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 386–414.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. A., Marjuni, S., & Abubakar, H. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Kecamatan Malili. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(1), 27–33.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. BumiAksara.
- Iskandar, R., & Jayanto, N. D. (2022). Analisis pengaruh kemampuan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46–54.
- Kamrida, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan*. [PhD Thesis]. Fak. Ilmu Sosial.
- Karnaya, P. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat* [PhD Thesis]. UNIVERSITAS BOSOWA.

- Kaswan, M. M. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Bandung: CV Alfabeta.*
- NUGRAHA, A. Y. (2021). *Pengaruh Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Peternakan Di Bogor/Yeremia Andhika Nugraha/S1. 0216.117/Pembimbing I: Ismulyana Djan/Pembimbing li: Vera Clara Simanjuntak.*
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332–346.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. *Retrieved April, 2, 2016.*
- PUTRA, I., & MAHENDRA, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung [PhD Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar].* <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/320/>
- Ruky, A. S. (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas menjadi Visi dan Realitas. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.*
- Rusman. (2013). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi.*
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT.Refika Aditama—Penelusuran Google.* (n.d.). Retrieved September 5, 2023, from https://www.google.com/search?q=Sedarmayanti.+%282017a%29.+Perencanaan+dan+Pengembangan+Sumber+Daya+Manusia+Untuk+Meningkatkan+Kompetensi%2C+Kinerja%2C+dan+Produktivitas+Kerja.+PT.Refika+Aditama&sca_esv=562670942&ei=udL2ZLDrl dTC4-
- Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022). Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Sukawati. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 4(2), 387–396.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiari, N. K. E. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akana Boutique HoTEL Sanur* [PhD Thesis]. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Usman, N. (2012). Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Model. *Bandung: Citapustaka Media Perintis*.
- Utomo, S. B. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka. *Syntax Literate*, 3(5), 102–112.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429–445.
- Werner, J. M. (2014). Connecting the dots or ships passing in the night. *The Routledge Companion to Human Resource Development*, 89–98.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13–27.

LAMPIRAN I KUSIONER

Judul : PENGARUH KEMAMPUAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER

DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN WAJO

A. Petunjuk Pengisian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian dalam rangka penyelesaian Studi Magister pada Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar
2. Jawaban yang diperoleh dari responden digunakan untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa kenyataan dilapangan. Jawaban responden akan dirahasiakan.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah setiap daftar pernyataan yang diajukan dengan jawaban yang saudara anggap paling sesuai.
2. Memberikan tanda silang (X) pada pembobotan yang disediakan sesuai dengan jawaban yang anda anggap benar, yang terdiri dari lima pilihan yaitu :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangat/Golongan :
6. Lama Kerja :
7. Unit Kerja :

1. Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi (X1)

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang pernyataan berikut.

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki Pengetahuan yang Memadai Tentang Teknologi Informasi					
2	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki Keterampilan yang Memadai dalam Penggunaan Teknologi Informasi					
3	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki Sikap yang terbuka dalam menerima keberdasaan dan perkembangan Teknologi Informasi					
4	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki kesanggupan dalam penyesuaian diri untuk mengikuti perkembangan Teknologi Informasi					
5	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menggunakan berbagai aplikasi dan sistem informasi perkembangan Teknologi Informasi					

2. Motivasi (X2)

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang pernyataan berikut.

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki dorongan dari dalam diri mereka untuk bekerja secara maksimal					
2	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Memiliki dorongan dari pimpinan dan lingkungan kerja untuk bekerja secara maksimal					
3	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya					
4	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki jaminan dalam bekerja seperti jaminan keamanan, jaminan kesejahteraan, dan jaminan masa tua (pensiun)					
5	Pimpinani Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo selalu melakukan supervisi terhadap pemantauan kinerja pegawai					
6	Pimpinani Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memberikan kompensasi (gaji, tunjangan, bonus, dll) yang memadai terhadap pegawai					
7	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif (lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik/sarana dan prasarana)					

3. Pengembangan SDM (X3)

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang pernyataan berikut.

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo Diberi izin/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
2	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo selalu diikutkan secara rutin dalam kegiatan pelatihan-pelatihan terkait peningkatan kemampuan dan kinerja					
3	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo selalu diikutkan secara rutin dalam kegiatan pengembangan diri seperti seminar, studi banding, dll.					
4	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo telah diikutkan dalam kegiatan job training yang dilakukan internal Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo					
5	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo telah diikutkan dalam kegiatan job training yang dilakukan oleh pihak eksternal					

4. Kinerja (Y)

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang pernyataan berikut.

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu menghasilkan output pekerjaan (kinerja) dengan jumlah (kuantitas) yang banyak					
2	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu menghasilkan output pekerjaan (kinerja) yang berkualitas					
3	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu bekerja secara tim dan kolaborasi untuk menghasilkan kinerja yang baik					
5	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien					
6	Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memiliki kemandirian dalam bekerja					

LAMPIRAN 2. DATA HASIL PENELITIAN

NO	Nama	JK	Umur	Pend	Lama Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JMX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JMX2
1	A. Taufik	Pria	50	S2	26	3	3	3	3	2	14	3	4	3	2	2	2	3	19
2	Amriadi	Pria	40	S1	19	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	4	30
3	Andi Adipati Hamdan Kisyra, SE	Pria	46	S1	15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	4	4	31
4	Andi enny surahmat	Perempuan	47	S2	14	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	4	3	4	25
5	Andi erdianto	Pria	42	S1	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
6	Andi Erviani	Perempuan	33	SMA	13	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	4	27
7	Andi gusni	Perempuan	39	S1	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
8	Andi Gusti sam	Pria	41	S1	13	3	3	4	3	3	16	4	5	4	5	5	4	5	32
9	Andi Muzdalifah Sultan	Perempuan	43	S1	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
10	Andi Rahmayanti AM	Perempuan	43	D3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
11	Andi Rista Ayu	Perempuan	47	S1	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
12	Andi Soji Febrianty	Perempuan	39	S1	17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35
13	Andi Suhaera	Perempuan	30	S1	7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
14	Andi Sukmawati Tabrani	Perempuan	27	S1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
15	Andi Sultan	Pria	27	S1	6	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	35
16	Asriana K	Perempuan	42	S2	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
17	Asrianty	Perempuan	33	S1	16	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	4	26
18	Azis	Pria	45	S1	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
19	Bayu utomo	Pria	36	S2	13	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35
20	Besse vivi adriani	Perempuan	45	S2	15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	3	4	26
21	Burhanuddin	Pria	47	SMA	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29
22	Edhi	Pria	39	SMA	8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
23	Elvira Damayanty Mayang	Perempuan	21	SMA	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
24	Enny surahmat	Perempuan	47	S2	15	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	3	4	26
25	Erfan Fajrin Dahlan	Pria	54	S1	16	5	4	5	5	4	23	4	4	3	5	5	4	5	30

26	Eva Agwar Yunisari	Perempuan	27	S1	10	5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	4	4	4	28
27	Fendi	Pria	38	S1	18	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	2	4	24
28	Firmansyah, SE. M. A. P	Pria	36	S2	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
29	Fitryani	Perempuan	37	S1	16	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	3	3	22
30	Gunawan jafar	Pria	40	S1	9	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	4	4	32
31	H Darul Aksan S,Sos	Pria	46	S2	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29
32	Hariyani	Perempuan	40	SMA	15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
33	Hasmidar	Perempuan	38	S1	18	4	3	5	4	4	20	3	3	4	5	3	5	5	28
34	Hasnidar	Perempuan	39	S1	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
35	Hendra Priono	Pria	25	SMA	6	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	4	4	5	31
36	Kartini	Perempuan	50	S1	23	4	5	5	4	3	21	5	4	5	5	5	3	5	32
37	Marwah	Perempuan	43	S1	12	5	4	5	5	4	23	5	5	3	5	5	3	5	31
38	Muh. Faisal M	Pria	25	S1	2	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	4	5	32
39	Multazam	Perempuan	33	S1	12	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	4	5	30
40	Nasaruddin B	Pria	52	SMA	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28
41	Nur Iftitah	Perempuan	20	SMA	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
42	Ratnaningsih	Perempuan	56	S2	30	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	3	4	25
43	Risnawati Alie	Perempuan	46	SMA	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
44	Romy dipanegara sh	Pria	41	S1	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
45	Shahras Aslam Qadri	Pria	42	S1	19	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	5	4	32
46	Suhartini	Perempuan	45	S2	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	3	3	4	26
47	Sukardi	Pria	53	SMA	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
48	Supriadi dalle	Pria	39	S1	19	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	4	4	30
49	Suriadi Akil	Pria	48	S1	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14
50	Syamsu Alam,S.sos.M.si	Pria	56	S2	28	4	4	5	3	4	20	4	5	5	4	5	4	4	31
51	Wahyudin,SH	Pria	33	S1	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
52	wahyudin,SH	Pria	33	S1	13	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	27

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JMX3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	JMY
3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	3	4	20
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	3	3	21	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	4	25
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	3	3	19	3	3	4	4	3	3	20
5	5	5	5	3	23	4	5	3	4	4	3	23
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	3	19

5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	4	28
5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	4	26
5	3	3	4	4	19	4	4	4	5	5	4	26
5	5	3	3	3	19	4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25
4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	3	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
4	5	5	4	3	21	4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

Hasil Analisis Deskriptif

Frequencies

		Statistics					
		JK	Umur	Pendidikan	LamaKerja	X1.1	X1.2
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean			40,08		15,1346	4,1346	4,0192
Median			40,50		15,5000	4,0000	4,0000
Mode			33 ^a		19,00	4,00	4,00
Sum			2084		787,00	215,00	209,00

		Statistics						
		X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3269	4,1538	4,0192	4,1538	4,1731	4,1923	4,2692
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00 ^a	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		225,00	216,00	209,00	216,00	217,00	218,00	222,00

		Statistics						
		X2.5	X2.6	X2.7	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1923	3,9615	4,2692	4,4038	4,2500	4,1731	4,0385
Median		4,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00 ^a	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Sum		218,00	206,00	222,00	229,00	221,00	217,00	210,00

		Statistics						
		X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,9423	4,0385	4,1346	4,1538	4,2500	4,1731	4,1346
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00 ^a	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		205,00	210,00	215,00	216,00	221,00	217,00	215,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempua	26	50,0	50,0	50,0
Pria	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	1	1,9	1,9	1,9
21	1	1,9	1,9	3,8
25	2	3,8	3,8	7,7
27	3	5,8	5,8	13,5
30	1	1,9	1,9	15,4
33	5	9,6	9,6	25,0
36	2	3,8	3,8	28,8
37	1	1,9	1,9	30,8
38	2	3,8	3,8	34,6
39	5	9,6	9,6	44,2
40	3	5,8	5,8	50,0
41	2	3,8	3,8	53,8
42	3	5,8	5,8	59,6
43	3	5,8	5,8	65,4
45	3	5,8	5,8	71,2
46	3	5,8	5,8	76,9
47	4	7,7	7,7	84,6
48	1	1,9	1,9	86,5
50	2	3,8	3,8	90,4
52	1	1,9	1,9	92,3
53	1	1,9	1,9	94,2
54	1	1,9	1,9	96,2
56	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	1	1,9	1,9	1,9
S1	30	57,7	57,7	59,6
Valid S2	11	21,2	21,2	80,8
SMA	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LamaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	2	3,8	3,8	5,8
6,00	2	3,8	3,8	9,6
7,00	1	1,9	1,9	11,5
8,00	2	3,8	3,8	15,4
9,00	1	1,9	1,9	17,3
10,00	1	1,9	1,9	19,2
12,00	3	5,8	5,8	25,0
13,00	6	11,5	11,5	36,5
14,00	1	1,9	1,9	38,5
15,00	6	11,5	11,5	50,0
Valid 16,00	5	9,6	9,6	59,6
17,00	3	5,8	5,8	65,4
18,00	4	7,7	7,7	73,1
19,00	7	13,5	13,5	86,5
20,00	1	1,9	1,9	88,5
22,00	1	1,9	1,9	90,4
23,00	1	1,9	1,9	92,3
25,00	1	1,9	1,9	94,2
26,00	1	1,9	1,9	96,2
28,00	1	1,9	1,9	98,1
30,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	8	15,4	15,4	17,3
Valid 4,00	26	50,0	50,0	67,3
5,00	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	9	17,3	17,3	19,2
Valid 4,00	30	57,7	57,7	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 4,00	30	57,7	57,7	61,5
5,00	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	33	63,5	63,5	73,1
5,00	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	5	9,6	9,6	13,5
Valid 4,00	35	67,3	67,3	80,8
5,00	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	8	15,4	15,4	17,3
Valid 4,00	25	48,1	48,1	65,4
5,00	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	32	61,5	61,5	71,2
5,00	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	31	59,6	59,6	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	4	7,7	7,7	11,5
Valid 4,00	24	46,2	46,2	57,7
5,00	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	5	9,6	9,6	13,5
Valid 4,00	26	50,0	50,0	63,5
5,00	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	5,8	5,8	5,8
3,00	8	15,4	15,4	21,2
Valid 4,00	29	55,8	55,8	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	31	59,6	59,6	65,4
5,00	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	20	38,5	38,5	48,1
5,00	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	24	46,2	46,2	59,6
5,00	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	7	13,5	13,5	15,4
Valid 4,00	26	50,0	50,0	65,4
5,00	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	10	19,2	19,2	21,2
Valid 4,00	27	51,9	51,9	73,1
5,00	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	9	17,3	17,3	21,2
Valid 4,00	31	59,6	59,6	80,8
5,00	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	8	15,4	15,4	17,3
Valid 4,00	31	59,6	59,6	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	5	9,6	9,6	11,5
Valid 4,00	32	61,5	61,5	73,1
5,00	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	29	55,8	55,8	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	32	61,5	61,5	67,3
5,00	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	32	61,5	61,5	71,2
5,00	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	30	57,7	57,7	71,2
5,00	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Correlations Variabel Kemampuan TI

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JMX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,826**	,630**	,701**	,664**	,901**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	,826**	1	,575**	,608**	,667**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	,630**	,575**	1	,716**	,600**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	,701**	,608**	,716**	1	,680**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	,664**	,667**	,600**	,680**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52
JMX1	Pearson Correlation	,901**	,866**	,812**	,859**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel Kemampuan TI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	6

Correlations Variabel Motivasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,709**	,574**	,707**	,798**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	,709**	1	,564**	,533**	,798**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	,574**	,564**	1	,554**	,585**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	,707**	,533**	,554**	1	,707**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	,798**	,798**	,585**	,707**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	,604**	,625**	,617**	,661**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	,698**	,700**	,582**	,778**	,742**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
JMX2	Pearson Correlation	,866**	,830**	,753**	,843**	,905**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52

Correlations

		X2.7	JMX2
X2.1	Pearson Correlation	,698	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.2	Pearson Correlation	,700**	,830
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.3	Pearson Correlation	,582**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.4	Pearson Correlation	,778**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.5	Pearson Correlation	,742**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.6	Pearson Correlation	,651**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	52	52
X2.7	Pearson Correlation	1**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
JMX2	Pearson Correlation	,869**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel Motivasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	8

Correlations Variabel Pengembangan SDM

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JMX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,728**	,644**	,669**	,570**	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	,728**	1	,861**	,701**	,504**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	,644**	,861**	1	,746**	,609**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	,669**	,701**	,746**	1	,808**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	,570**	,504**	,609**	,808**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52
JMX3	Pearson Correlation	,834**	,878**	,894**	,908**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel Pengembangan SDM

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

Correlations Variabel Kinerja

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
Y1.1	Pearson Correlation	1	,859**	,809**	,759**	,824**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	,859**	1	,767**	,779**	,864**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1.3	Pearson Correlation	,809**	,767**	1	,723**	,721**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1.4	Pearson Correlation	,759**	,779**	,723**	1	,814**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1.5	Pearson Correlation	,824**	,864**	,721**	,814**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1.6	Pearson Correlation	,822**	,784**	,816**	,791**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52
JMY1	Pearson Correlation	,930**	,924**	,889**	,888**	,914**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52

Correlations		
		JMY1
Y1.1	Pearson Correlation	,930
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
Y1.2	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
Y1.3	Pearson Correlation	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
Y1.4	Pearson Correlation	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
Y1.5	Pearson Correlation	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
Y1.6	Pearson Correlation	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	52
JMY1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	52	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	7

Hasil Analisis Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaY1	24,8846	3,63886	52
KemampuanTIX1	20,6538	2,88936	52
MotivasiX2	29,2115	4,23031	52
PengembanganSDMX3	20,8077	3,16252	52

Correlations

		KinerjaY1	KemampuanTI X1	MotivasiX2	Pengembangan SDMX3
Pearson Correlation	KinerjaY1	1,000	,826	,870	,809
	KemampuanTIX1	,826	1,000	,827	,825
	MotivasiX2	,870	,827	1,000	,858
	PengembanganSDMX3	,809	,825	,858	1,000
Sig. (1-tailed)	KinerjaY1	.	,000	,000	,000
	KemampuanTIX1	,000	.	,000	,000
	MotivasiX2	,000	,000	.	,000
	PengembanganSDMX3	,000	,000	,000	.
N	KinerjaY1	52	52	52	52
	KemampuanTIX1	52	52	52	52
	MotivasiX2	52	52	52	52
	PengembanganSDMX3	52	52	52	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDMX3, KemampuanTIX 1, MotivasiX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaY1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,892 ^a	,796	,783	1,69584	,796	62,273	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	48 ^a	,000	2,103

a. Predictors: (Constant), PengembanganSDMX3, KemampuanTIX1, MotivasiX2

b. Dependent Variable: KinerjaY1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	537,265	3	179,088	62,273	,000 ^b
Residual	138,042	48	2,876		
Total	675,308	51			

a. Dependent Variable: KinerjaY1

b. Predictors: (Constant), PengembanganSDMX3, KemampuanTIX1, MotivasiX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,211	1,765		,686	,496
	KemampuanTIX1	,373	,160	,296	2,337	,024
	MotivasiX2	,458	,120	,533	3,827	,000
	PengembanganSDMX3	,124	,159	,108	,777	,441

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	KemampuanTIX1	,826	,320	,152	,265	3,776
	MotivasiX2	,870	,483	,250	,220	4,554
	PengembanganSDMX3	,809	,111	,051	,222	4,500

a. Dependent Variable: KinerjaY1

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KemampuanTIX 1	MotivasiX2
1	1	3,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	16,982	,96	,02	,03
	3	,004	33,277	,04	,96	,08
	4	,003	36,509	,01	,03	,90

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		PengembanganSDMX3
1	1	,00
	2	,05
	3	,33
	4	,62

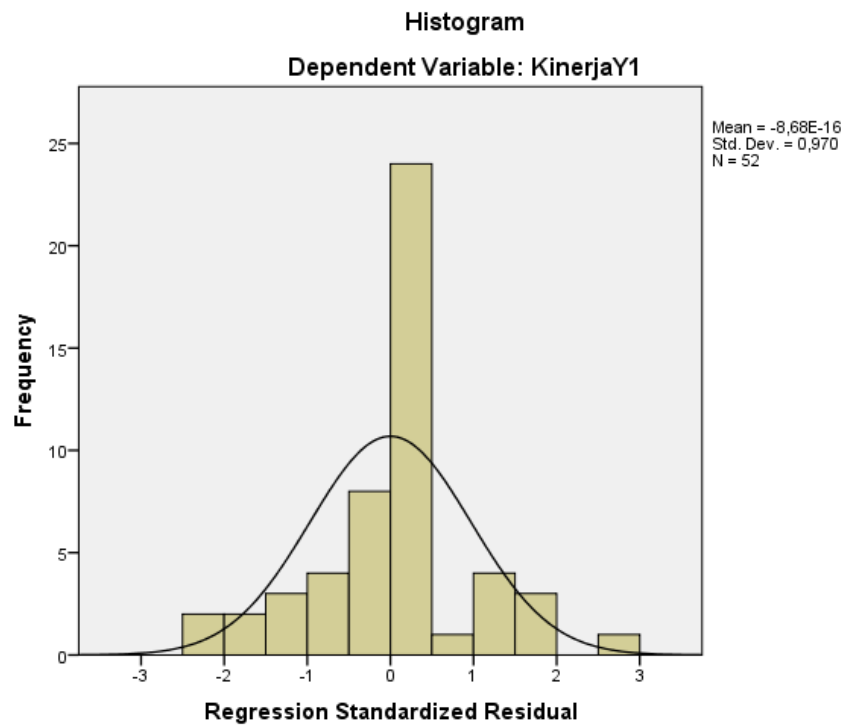
a. Dependent Variable: KinerjaY1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,5983	29,6788	24,8846	3,24571	52
Std. Predicted Value	-3,785	1,477	,000	1,000	52
Standard Error of Predicted Value	,244	1,060	,431	,189	52
Adjusted Predicted Value	12,8606	29,6566	24,8461	3,23244	52
Residual	-3,80864	4,64765	,00000	1,64521	52
Std. Residual	-2,246	2,741	,000	,970	52
Stud. Residual	-2,320	2,880	,011	1,013	52
Deleted Residual	-4,06260	5,13137	,03854	1,79733	52
Stud. Deleted Residual	-2,436	3,133	,012	1,046	52
Mahal. Distance	,072	18,943	2,942	3,951	52
Cook's Distance	,000	,216	,024	,045	52
Centered Leverage Value	,001	,371	,058	,077	52

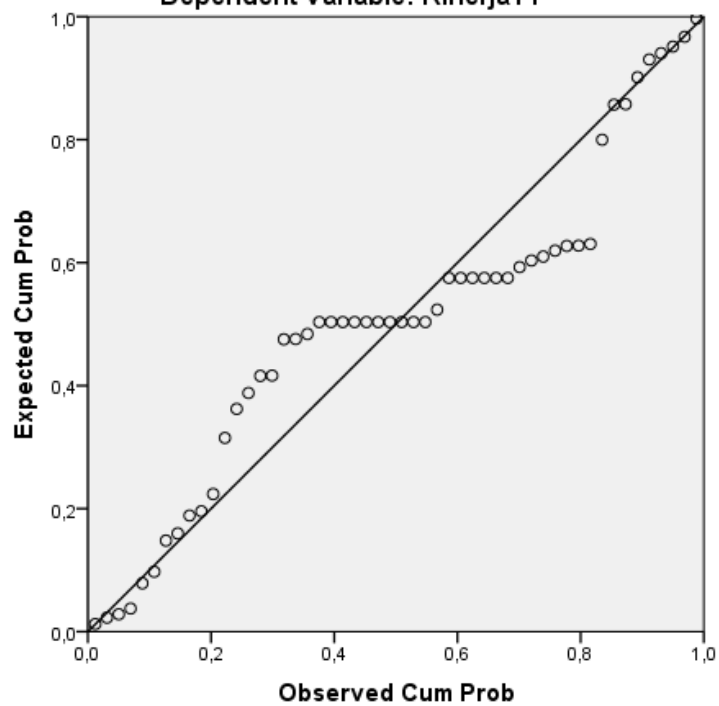
a. Dependent Variable: KinerjaY1

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KinerjaY1



Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaY1

