

Protected by PDF Anti-Copy Free
**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL DISIPLIN
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS KOMUNIKASI,
INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN
KOTA LUBUK LINGGAU**



TESIS

Oleh:

SRI OKTAVIANTI

NPM: 2301030025

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIALHUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
TAHUN 2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL DISIPLIN
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS KOMUNIKASI,
INFORMATIKA DAN PERSEDIAAN
KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh:

SRI OKTAVIANTI

NPM: 2301030025

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuk Linggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing
Tanggal, 2025**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Betti Nuraini, MM

Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si

**Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bina Insan Lubuk Linggau**

Dr. Herman Paleni, S.E., M.Si.

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UJUSAN DEWAN PENGUJI
TESIS

**PENGARUH BUDAYA DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEKERJA DENGAN VARIABEL DISIPLIN
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS KOMUNIKASI,
INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN
KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh:
SRI OKTAVIANTI
NPM: 2301030025

Perminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)
Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal: 2025

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua : (.....)
2. Sekretaris : (.....)
3. Anggota : (.....)

**Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuk Linggau, 2025

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si.

Protected by PDF Anti-Copy Free

PERNYATAAN KEASLIAN PESIS

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah



Nama : S anti

NPM : 2301030025

Mahasiswa : Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu
Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina
Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Juni 2025

Materai
10.000

SRI OKTAVIANTI

MOTTO

- ❖ Pendidikan bukan sekedar men cerdasakan akal, tapi juga menyucikan hati
- ❖ Pendidikan Islam men ciptakan insan yang tidak hanya cerdas pikirannya, tapi juga mulia akhlaknya



Persembahan Kepada:

- ❖ ALLAH SWT puji syukur Alhamdulillah ku persembahkan atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberi kemudahan disetiap kesulitan yang ada sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
- ❖ Untuk kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi karena berperan penting dalam mendidik dan memberikan motivasi hidup dengan penuh kasih sayang.
- ❖ Suamiku tercinta, partner perjuangan hidupku yang selalu memberikan support dan membantuku dalam proses apapun yang aku jalani.
- ❖ Anak-anakku tercinta yang selalu ada memberikan kekuatan dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan Tesis ini.
- ❖ Kakak dan adikku tercinta yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini.
- ❖ Temen-temen seperjuanganku, yang selalu menemani disaat susah maupun senang dalam menyelesaikan tesis ini.
- ❖ Dosen pembimbingku Ibu Dr. Betti Nuraini, MM dan Bapak Dr. Ronal Aprianto, SE, M.Si yang membimbingku dengan penuh kesabaran dan ketelitian disetiap arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Almamater Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora yang selalu aku banggakan.

**Pengaruh Budaya Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas
Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian
Kota Lubuk Linggau**

**Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora Universitas Bina Insan**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau dengan masalah pada penelitian ini yaitu kurangnya evaluasi berbasis data terhadap efektivitas program kerja, menyebabkan perbaikan layanan tidak optimal, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan keterlambatan dalam implementasi program dan layanan publik, keterbatasan bandwidth yang terbatas menyebabkan koneksi menjadi lambat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau berjumlah 47 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode persamaan *Struktural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software Smart PLS 4.0. Dari pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya kerja dan teknologi informasi baik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Serta budaya kerja dan teknologi informasi melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : budaya kerja, teknologi informasi, kinerja dan disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
The Influence of Work Culture and Information Technology on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Encryption of Lubuk Linggau City
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PDF **Avianti**
Master's Program in Management in Economic Sciences and Social Humaniti
Universitas Bina Insan

Abstract

This study aims to empirically examine the influence of work culture and information technology on employee performance, with work discipline as a mediating variable at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Encryption of Lubuklinggau City. The research was conducted at the aforementioned department, addressing issues such as the lack of data-based evaluations of program effectiveness, which hinders optimal service improvement; a lack of responsibility in task completion, leading to delays in program and public service implementation; and limited bandwidth causing slow internet connectivity. The population in this study consists of all employees at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Encryption of Lubuklinggau City. The sample includes 47 respondents from the same department. This is a quantitative study employing the Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS 4.0 software. The results show that work culture and information technology, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee performance. Additionally, work culture and information technology also influence work discipline, both individually and collectively. Furthermore, work culture and information technology, mediated by work discipline, significantly impact employee performance.

Keywords : *organizational culture, information technology, performance, work discipline*

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan program strata dua (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan tesis ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan tesis ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Dr. H. Sardiyo, MM yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
2. Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Muhammad Akbar, ST, M.IT yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd. yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Herman Paleni, M.Si. yang telah banyak memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
6. Ibu Dr. Betti Nuraini, MM selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark
7. Bapak Dr. Rona Aprianto, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
 8. Bapak Pimpinan dan Staf Penyai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuklinggau.
 9. Seluruh staf, dosen dan pegawai Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuk Linggau, Juni 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR ISI

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN SAMBUT TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PUTUSAN DEWAN PENGUKUH	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	vi
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Teori-teori yang mendukung	15
B. Hasil Penelitian yang Relevan	42
C. Kerangka Pemikiran	44
D. Hipotesis	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	48
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	48
C. Populasi dan Sampel	50
D. Sumber Data	52

E. Teknik Pengumpulan Data	52
F. Instrumen Penelitian	54
G. Teknik Analisis Data	55
H. Tempat dan Waktu Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Analisis Deskriptif	62
C. Pengujian Hipotesis	104
D. Pembahasan	108
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128



1.1	Laporan Kinerja	10
3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.2	Instrumen Penelitian.....	54
3.3	Daftar Kegiatan Penelitian.....	59
4.1	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2	Distribusi Responden berdasarkan Usia	63
4.3	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan	63
4.4	Distribusi Responden berdasarkan Status Pekerjaan	64
4.5	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P1	64
4.6	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P2	65
4.7	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P3	65
4.8	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P4	66
4.9	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P5	66
4.10	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P6	67
4.11	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P7	67
4.12	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P8	68
4.13	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja P9	68
4.14	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P1	69
4.15	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P2	69
4.16	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P3	70
4.17	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P4	70
4.18	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P5	71
4.19	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P6	71
4.20	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P7	72
4.21	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P8	72
4.22	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P9	72
4.23	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P10	73
4.24	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P11	73
4.25	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P12	74
4.26	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P13	74

4.27	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P14	75
4.28	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi P15	75
4.29	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P1	76
4.30	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P2	76
4.31	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P3	77
4.32	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P4	77
4.33	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P5	78
4.34	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P6	78
4.35	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P7	78
4.36	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P8	79
4.37	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P9	79
4.38	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P10	80
4.39	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P11	80
4.40	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P12	81
4.41	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P13	81
4.42	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P14	82
4.43	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P15	82
4.44	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P16	83
4.45	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P17	83
4.46	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P18	84
4.47	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P19	84
4.48	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P20	85
4.49	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai P21	85
4.50	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P1	86
4.51	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P2	86
4.52	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P3	87
4.53	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P4	87
4.54	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P5	87
4.55	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P6	88
4.56	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P7	88
4.57	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P8	89
4.58	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P9	89

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove This Watermark)

4.59	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P10.....	90
4.60	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P11.....	90
4.61	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P12.....	91
4.62	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P13.....	91
4.63	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P14.....	91
4.64	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P15.....	92
4.65	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P16.....	92
4.66	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P17.....	93
4.67	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P18.....	93
4.68	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P19.....	94
4.69	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P20.....	94
4.70	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P21.....	94
4.71	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P22.....	95
4.72	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P23.....	95
4.73	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja P24.....	96
4.74	Hasil <i>Outer Loading</i>	98
4.75	Nilai <i>Cross Loading</i>	100
4.76	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	102
4.77	Nilai Koreksi Antar Konstrak engan Nilai Akar Kuadrat AVE.....	102
4.78	<i>Composite Reliability</i>	103
4.79	Nilai <i>R-Square</i>	104
4.80	Hasil Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	106

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR GAMBAR

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1	Kerangka Berfikir.....	45
4.1	Hasil Analisis PLS Algh.....	97
4.2	Hasil PLS <i>Boothstrappi</i>	105



Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR LAMPIRAN

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

A.	Kuesioner Penelitian.....	129
B.	Bukti Output Penelitian/Ta.....asi	135
C.	Hasil Output Analisis Kara.....Responden	139
D.	Hasil Output Analisis Jawaban Responden.....	139
E.	Hasil Output <i>Outer Model</i>	151
F.	Hasil Output <i>Convergent Validity</i>	151
G.	Hasil Output <i>Discriminant Validity</i>	153
H.	Hasil Output AVE dan <i>Composite Reability</i>	154
I.	Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Inner Model</i>).....	154
J.	Analisis Jalur	155
K.	Surat Izin Penelitian.....	162
L.	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	164



A. Latar Belakang Masalah

Di era kompetisi seperti sekarang ini, dunia kerja cukup memerlukan individu yang berpikiran maju, menawarkan pembaruan, dan bisa berkarya dalam menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Saat ini dimana teknologi berkembang pesat serta kemajuan sistem informasi, apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi (Sedarmayanti, 2018). Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Saat ini organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai guna memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya kerja, pemanfaatan teknologi informasi, dan disiplin kerja. Budaya kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2017). Dengan kata lain kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam konteks instansi pemerintahan, budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan profesional. Namun, dalam beberapa instansi pemerintahan, budaya kerja yang kurang optimal masih menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti rendahnya inisiatif, minimnya kerja sama tim, serta kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas.

Budaya kerja menjadi suatu nilai yang sangat diperlukan dalam mendorong pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya serta pemecahan masalah yang dihadapinya dalam pencapaian hasil akhir yang diharapkan

organisasi. Budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap/perilaku dan para pemberpikir manusia dalam menciptakan produktivitas kerja yang maksimal. Maka setiap sumber daya manusia yang berada/bekerja dalam suatu instansi hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, dimana hal tersebut menjadi tuntutan dasar dalam menciptakan kinerja modern (tepat guna).

Budaya kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya kerja tidak hanya membentuk karakter individu dalam bekerja, tetapi juga berkontribusi besar dalam membangun kerja sama tim, meningkatkan motivasi, dan mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Di sisi lain, teknologi informasi berperan dalam mempercepat proses kerja, memudahkan akses informasi, dan meningkatkan akurasi data dalam pengambilan keputusan.

Namun, meskipun budaya kerja dan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, realitanya tidak semua organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang kurang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan mengurangi efektivitas dari budaya kerja dan penggunaan teknologi informasi yang sudah diterapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja diduga memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sementara itu, teknologi informasi berperan dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan dengan mempercepat proses komunikasi, pengolahan data, serta penyampaian informasi yang lebih akurat. Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat telah membawa perubahan besar dalam sistem kerja organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Teknologi informasi menjadi alat strategis dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Menurut (Laudon & Laudon, 2020), pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat arus informasi, serta mendukung proses administrasi yang lebih transparan dan akuntabel.

Penggunaan sistem informasi manajemen, aplikasi digital, dan teknologi berbasis internet dapat membantu dalam mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Namun, tidak semua pegawai memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi informasi, yang dapat menyebabkan kendala dalam pemanfaatannya secara maksimal.

Meskipun budaya kerja dan teknologi informasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, faktor lain seperti disiplin kerja juga berperan sebagai faktor mediasi yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih mampu menerapkan budaya kerja yang baik dan memanfaatkan teknologi informasi dengan lebih optimal, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Salah satu azas dalam penerapan tata kepemerintahan yang baik adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dari Amanah atau mandat untuk merealisasikan kinerja yang harus dicapai suatu Instansi. Laporan kinerja ini merupakan satu kesatuan dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menyajikan penetapan kinerja dan capaian kinerja. Mewujudkan “Kota Lubuk Linggau sebagai Kota Metropolitan yang Madani” merupakan visi Wali Kota terpilih yang akan dicapai. Beberapa capaian kinerja dari visi tersebut secara ringkas diuraikan pada table berikut:

Tabel 1.1 Laporan Kinerja

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan SPBE (Sise Pemerintahan Berbasis Elektronik	Indeks SPBE	Indeks	2,1	2,64
		Nilai Self Assesment	Indeks	2,3	3,13
2	Terciptanya keamanan data dan informasi	Indeks KAMI Kategori Sistem Elektronik	Indeks	16	15
		Indeks KAMI kategori Sistem Kesiapan	Indeks	185	180
3	Terwujudnya keterbukaan informasi publik	Indeks KIP	Indeks	90	88,23
		Prosentase Informasi yang dipublikasikan	%	90	93
		Prosentase/ Cakupan data statistik sectoral	%	90	92

Sumber: Laporan kinerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau tahun 2024.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum target kinerja dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau dapat tercapai. Namun demikian masih tercatat adanya beberapa kelemahan dan ini menjadi permasalahan dalam mewujudkan pelayanan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau yang aman, cepat dan akurat.

Adapun indikator yang tidak tercapai yaitu indeks KAMI kategori sistem elektronik dan kesiapan yang disebabkan antara lain: kurangnya pemahaman tentang pengelolaan keamanan informasi, penerapan langkah pengamanan yang masih reaktif dan tidak teratur, kurangnya identifikasi kelemahan teknis dan non-teknis, serta kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terkait keamanan informasi. Selain itu, penerapan keamanan informasi mungkin tidak mencakup seluruh risiko yang ada, tanpa komunikasi dan kewenangan yang jelas, serta tanpa pengawasan yang memadai. Selain itu, Indeks Keterbukaan Informasi Publik (KIP) yang tidak tercapai disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya keterbukaan informasi publik, keterbatasan sumber daya (personil dan anggaran), serta kurangnya dukungan dari berbagai pihak.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan komunikasi dan informasi di daerahnya, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kemajuan teknologi informasi, pegawai diharapkan mampu mengoptimalkan tugas mereka secara lebih efektif. Namun, penerapan budaya kerja yang kuat serta pemanfaatan

Protected by PDF Anti-Copy Free
teknologi informasi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pegawai tanpa adanya faktor lain yang turut mempengaruhi, salah satunya
adalah disiplin kerja.



Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau, tantangan yang dihadapi terkait budaya kerja, pemanfaatan teknologi informasi, dan disiplin kerja masih menjadi perhatian. Permasalahan yang sering dihadapi mengenai budaya kerja yaitu Kurangnya Inovasi dan Adaptasi pegawai, komunikasi dan kolaborasi yang kurang efektif, kurangnya kepemimpinan yang mendorong budaya kinerja.

Permasalahan yang ditemukan mengenai teknologi informasi yaitu Keterbatasan bandwidth internet. Bandwidth yang terbatas menyebabkan koneksi menjadi lambat, buffering saat streaming, gangguan saat video conference, dan lambatnya proses upload atau download file. Keterbatasan bandwidth bisa disebabkan oleh banyak faktor, mulai dari banyaknya perangkat yang terkoneksi secara bersamaan, pemakaian aplikasi berat, infrastruktur jaringan yang tidak memadai, hingga pemilihan paket internet yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Permasalahan yang ditemukan mengenai disiplin kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi, kurangnya inisiatif dan kreatif pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi, masih terdapat pegawai yang sering terlambat dalam penyelesaian tugas.

Permasalahan yang ditemukan mengenai budaya kerja yaitu kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keterlambatan dalam implementasi program dan layanan public, kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), terutama dalam tugas-tugas administratif dan pelaporan data, menyebabkan penumpukan pekerjaan, banyaknya keterlambatan pegawai datang ke kantor atau menyelesaikan tugas, menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Selain itu permasalahan yang dihadapi mengenai kinerja pegawai yaitu masih terdapat ketidaksesuaian antara tujuan strategis Diskominfo dengan implementasi di lapangan, menyebabkan ketidakefektifan dalam pelayanan informasi kepada masyarakat, kurangnya evaluasi berbasis data terhadap efektivitas program kerja, menyebabkan perbaikan layanan tidak optimal, terbatasnya infrastruktur teknologi informasi yang mendukung digitalisasi layanan pemerintahan, menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian informasi, tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang memadai dalam penggunaan aplikasi e-Government, menghambat efektivitas pelayanan publik berbasis teknologi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.”**

B. Identifikasi Masalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan uraian latar belakang pemilihan atas,
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
diidentifikasi masalah pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan

Persandian Kota Lubuk Linggau itu sebagai berikut:



1. Kinerja

- a. Masih terdapat ketidaksesuaian antara tujuan strategis Diskominfo dengan implementasi di lapangan, menyebabkan ketidakefektifan dalam pelayanan informasi kepada masyarakat.
- b. Kurangnya evaluasi berbasis data terhadap efektivitas program kerja, menyebabkan perbaikan layanan tidak optimal.
- c. Terbatasnya infrastruktur teknologi informasi yang mendukung digitalisasi layanan pemerintahan, menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian informasi.
- d. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang memadai dalam penggunaan aplikasi e-Government, menghambat efektivitas pelayanan publik berbasis teknologi.

2 Budaya Kerja

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan keterlambatan dalam implementasi program dan layanan publik.
- b. Kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), terutama dalam tugas-tugas administratif dan pelaporan data, menyebabkan penumpukan pekerjaan.
- c. Banyaknya keterlambatan pegawai dalam datang ke kantor atau menyelesaikan tugas, menyebabkan produktivitas kerja menurun.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
3. **Teknologi Informasi** (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- a. Keterbatasan Bandwidth yang terbatas menyebabkan koneksi menjadi lambat.
 - b. Kurangnya pemeliharaan dan pembaruan sistem informasi secara berkala, menyebabkan sering terjadi bug atau error dalam layanan digital.
 - c. Manajemen database yang tidak optimal, menyebabkan kesulitan dalam pencarian dan analisis data untuk pengambilan keputusan.
4. **Disiplin Kerja**
- a. Masih ada beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.
 - b. Kurangnya inisiatif dan kreatif pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi.
 - c. Masih terdapat pegawai yang sering terlambat dalam penyelesaian tugas.



C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini hanya membatasi masalah mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 2. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 4. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 6. Apakah Budaya Kerja dan Teknologi informasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 7. Apakah Budaya Kerja dan Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?
 8. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
9. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau?

E. Tujuan Penelitian



Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal tersebut dibawah ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
3. Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
6. Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi informasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
7. Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
8. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.
 9. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis (Arifin & Bernawi, 2017). Manfaat teoritis berarti hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian, sedangkan manfaat praktis berarti hasil penelitian bermanfaat untuk memecahkan atau mengantisipasi masalah pada objek yang diteliti. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Penulis: Untuk merasakan langsung pengalaman dalam penelitian sehingga dapat menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan pada keadaan sebenarnya di lapangan.
 - b. Bagi pihak lain: Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, sekaligus sebagai gambaran tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi sebagai bahan masukan dan saran yang dapat digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau melalui Budaya Kerja dan Teknologi Informasi dengan Disiplin Kerja sebagai variable mediasi.

b. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

c. Bagi akademisi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.



A. Teori Teori yang Mendukung

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020). Sedangkan menurut Sutrisno mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai (Priansa, 2017).

Selanjutnya, (Wibowo, 2017) menjelaskan definisi kinerja adalah
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sebagai berikut:

Kinerja dapat diartikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Danuarta, 2017).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Priansa, 2018). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Tujuan Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja memiliki tujuan dan fungsi untuk mencapai standard kinerja dalam instansi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Adapun tujuan-tujuan dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Wibowo, 2017):

Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai *targets*, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, tingkat pelayanan pengiriman, pengurangan biaya, atau pengurangan tingkat penolakan atas penjualan.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *tasks* atau *projects*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya, pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan berjalan. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada prestasi organisasional, fungsional atau tujuan tim. Misalnya, berupa terjalannya koordinasi kerja yang efektif diantara setiap tingkatan manajemen dalam organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dapat pula bersifat personal atau pribadi dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa

yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu.

Tujuan merupakan aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab seorang individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor (Sinambela, 2016).

Tujuan kinerja menurut Arta adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan dari adanya kinerja pegawai, yaitu: 1) Tujuan Evaluasi. Tujuan evaluasi yaitu seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi; 2) Tujuan Pengembangan. Tujuan pengembangan yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan seorang pegawai di masa yang akan datang. (Arta, 2018).

Pendapat lain mengatakan bahwa fungsi kinerja pegawai (Arta, 2018), antara lain yaitu:

1) Mewujudkan tujuan tertentu melalui kegiatan pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil kerja pegawai berperan penting dan dominan dalam manajemen; 2) Berfungsi sebagai acuan untuk menilai kemampuan dari pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukannya; 3) Sebagai dasar perencanaan bagi organisasi untuk membuat strategi-strategi untuk mencapai tujuan di masa mendatang; dan 4) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti penghargaan, pelatihan, promosi, transfer, dan pemberhentian.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari:

1) Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman; 2) Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi; 3) Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja (Kasmir, 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free
Fungsi lain dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Siagian, 2018):
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pengambilan, untuk kepentingan mutasi pegawai, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, membantu pegawai menentukan rencana karier dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah cerminan dari pencapaian tujuan individu yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja memiliki peran strategis dalam menilai, mengembangkan, dan mengarahkan pegawai untuk berkontribusi secara optimal. Tujuan kinerja mencakup evaluasi, pengembangan, serta dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, dan pengembangan karier. Faktor-faktor seperti kemampuan, kemauan, budaya kerja, dan dukungan teknologi sangat memengaruhi hasil kinerja. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya menjadi indikator individu, tetapi juga penentu keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

c. Indikator Kinerja

Indikator mempunyai arti sesuatu yang dapat menjadi petunjuk atau keterangan atau sama dengan indeks, parameter, penanda, penunjuk, ciri-ciri, karakteristik, atau tolak ukur. Adapun indikator kinerja di antaranya sebagai berikut (Wibowo, 2016):

- 1) Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar. Kemudian standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar

- merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 3) Umpan Balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dilakukan perbaikan kinerja.
 - 4) Alat dan sarana. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
 - 5) Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
 - 6) Motif. Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang dan lain sebagainya. Dan peluang dimana pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Pendapat lain menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Bintoro, 2017):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

Jadi, Indikator kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien. Indikator ini mencakup aspek tujuan, standar, umpan balik, alat

Protected by PDF Anti-Copy Free
dari sarana, kompetensi, serta motif. Selain itu, indikator lainnya meliputi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja

pegawai. Keseluruhan indikator ini berfungsi untuk mengukur dan
memperbaiki kinerja sebagai pendukung pencapaian tujuan organisasi.



d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya variabel individu, variabel psikologis, variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistic (Priansa, 2018).

Kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Sutrisno, 2019), yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab. Otoritas dan Tanggung Jawab dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang telah menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin yang tinggi.
- 3) Disiplin. Disiplin secara umum menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi atau organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

- 4) **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Inisiatif. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Selanjutnya, Faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu

(Wibowo, 2016):

- 1) *Personal factors*. *Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*. *Leadership factor* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*. *Team factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*. *System factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/ situational factors*. *Contextual/ situational factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kasmir, Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Kasmir, 2020), yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.
 - 9) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau puas yang dialami seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - 10) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja.
 - 11) Loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja.
 - 12) Komitmen. Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja.
 - 13) Disiplin kerja. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Jadi, Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi, dan pengalaman. Faktor psikologis mencakup persepsi, sikap, dan kebutuhan. Sedangkan faktor organisasi meliputi kepemimpinan, sistem kerja, budaya organisasi, rancangan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, aspek seperti disiplin, loyalitas, kepuasan kerja, serta dukungan dari tim dan atasan juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku (Kaesang et al, 2021). Budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free
kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
menentukan tingkat bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk
mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2015).

Selanjutnya, Nawawi menjelaskan bahwa:

Budaya kerja yaitu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2017).

Budaya kerja adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Wibowo, 2018). Budaya kerja adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan baik apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama dalam harmoni (Danuarta, 2017). Budaya kerja adalah informalisasi satuan nilai dan norma yang menjadi alat kontrol bagi karyawan di dalam organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan. (Tampubolon, 2015).

Budaya kerja adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan (Arta, 2018).

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota

Protected by PDF Anti-Copy Free
organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan
organisasi lainnya memiliki kebiasaan yang berbeda meski keduanya
bergerak pada bidang bisnis yang sama. Jadi secara operasional,
budaya kerja bermula dari individu yang bergabung dalam suatu
kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai
dasar berperilaku didalam organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki beberapa tujuan yaitu adalah sebagai berikut (Feriyanto, 2015):

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Adapun tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut (Danuarta, 2017):

- 1) Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- 4) Meningkatkan kemandirian sistem sosial.
- 5) Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Budaya kerja memiliki beberapa fungsi, diantaranya yaitu
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
(Mangkunegara, 2017a):

- 1) Sebagai batas perhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Berbeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh instansi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu instansi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari pegawai. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/pegawai suatu instansi. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan instansi-nya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkan-nya dan diberi kuasanya pegawai oleh instansi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
- 5) Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya instansi-instansi besar di mana setiap unit terdapat para anggota instansi yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku bagi pegawai. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan instansi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok instansi. Masalah utama yang sering dihadapi instansi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan instansi. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai instansi tersebut.
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Budaya kerja memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi, adapun fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut (Wibowo, 2018):

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya kerja dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Ada lima fungsi budaya kerja yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu (Robbins, 2015):

- 1) Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam organisasi sebagai pembeda identitas, pembentuk komitmen, dan pemersatu sosial antar anggota. Budaya ini juga berfungsi sebagai mekanisme pengendali sikap dan perilaku pegawai, pendorong stabilitas sistem sosial, serta alat komunikasi dan integrasi antar bagian organisasi. Selain itu, budaya kerja menjadi dasar

Protected by PDF Anti-Copy Free
dalam perencanaan strategis dan penyelesaian masalah internal maupun eksternal organisasi.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. **Indikator Budaya Kerja**



Indikator budaya kerja dijelaskan oleh (Gibson et al., 2021) yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
- 3) Disiplin kerja. Dapat di definisikan, sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Terdapat beberapa indikator budaya organisasi, yaitu (Robbins, 2015):

- 1) Inovasi dan mengambil resiko. Instansi harus selalu berinovasi dalam menganalisa dan memperhitungkan risiko-risiko yang dihadapinya.
- 2) Perhatian pada rincian. Pimpinan dan pegawai perlu selalu memperhatikan setiap masalah secara baik, dikarenakan dapat berdampak negatif bila dibiarkan saja tanpa adanya perhatian.
- 3) Orientasi hasil. Pimpinan dan pegawai harus selalu bekerja dengan berorientasi atau memikirkan hasil agar tujuan dapat tercapai.
- 4) Orientasi manusia. Pimpinan harus selalu memperhatikan masalah yang dihadapi pegawai, memberikan perhatian akan dapat memberikan motivasi tambahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Orientasi tim. Setiap pegawai harus bias menjalin kerja sama antara pegawai instansi dan memiliki rasa toleransi antar pegawai.
- 6) Agresifitas. Setiap pegawai harus selalu bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang optimal.
- 7) Stabilitas. Setiap pegawai harus menjaga kondisi kesehatan mereka agar selalu baik dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Budaya kerja memiliki beberapa indikator, adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut (Tampubolon, 2015):

- 1) Inovatif memperhatikan resiko
- 2) Memberikan perhatian setiap masalah secara detail
- 3) Berorientasi terhadap yang akan dicapai
- 4) Berorientasi kepada kepentingan karyawan
- 5) Agresif dalam bekerja
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Jadi, Indikator budaya kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dijunjung dalam suatu organisasi. Sikap terhadap pekerjaan, tanggung jawab, dan disiplin merupakan indikator utama. Selain itu, budaya kerja juga ditandai dengan inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil dan manusia, kerja sama tim, semangat kerja (agresivitas), serta stabilitas organisasi. Indikator-indikator ini menunjukkan sejauh mana budaya kerja mendukung kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri dan pimpinannya (Robbins, 2015). Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap

perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tiga macam pro untuknya budaya, yaitu Budaya diciptakan oleh sendirinya; Budaya untuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja instansi secara sistematis (Mangkunegara, 2017a).

Setelah budaya kerja terbentuk maka sebuah organisasi perlu mempertahankan keberadaannya. Sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki kinerja terbaik dan mampu bertahan pada iklim persaingan jika mampu mempertahankan budaya positif yang sudah dibangun. Untuk mempertahankan suatu budaya hidup organisasi, maka wajib mengetahui faktor-faktor yang sangat menentukannya yaitu (Robbins, 2015):

- 1) Pemilihan
Tujuan secara eksplisit dari proses pemilihan adalah untuk mengidentifikasi dan merekrut para individu dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk bekerja dengan baik. Dengan cara ini individu akan mampu menyesuaikan budaya yang sudah berkembang dalam organisasi.
- 2) Manajemen Puncak
Melalui kata-kata dan perilaku, para senior eksekutif menetapkan norma-norma yang menyaring mengenai organisasi. Sebagai contoh, apakah pengambilan resiko perlu dilakukan, seberapa banyak kebebasan yang diberikan para manajer kepada pekerja, tindakan apa yang sesuai memperoleh kenaikan gaji, dan lainnya.
- 3) Sosialisasi
Tidak peduli seberapa baiknya proses perekrutan dilakukan, tetap saja para pekerja memerlukan bantuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya hidup organisasi dan hal ini sangat memerlukan sosialisasi. Sosialisasi dapat dilakukan dengan banyak cara oleh organisasi.

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi psikologis budaya kerja meliputi (Mangkunegara, 2017a):

- 1) Bosan Kerja
Kebosanan kerja dapat menyebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang iseng, dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian semangat kerja, dan rotasi kerja.
- 2) Kelelahan kerja
Kelelahan kerja terdiri dari dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja.

Ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi, peraturan dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu organisasi.
- 2) Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan ekonomi, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan ekologi.

Secara umum, budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dibentuk dan dipertahankan dalam organisasi melalui peran pimpinan, proses seleksi, dan sosialisasi terhadap pegawai. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan identitas organisasi. Faktor internal seperti visi, misi, dan nilai organisasi serta faktor eksternal seperti globalisasi dan teknologi turut memengaruhi efektivitas budaya kerja. Selain itu, kondisi psikologis pegawai seperti kebosanan dan kelelahan juga berpengaruh terhadap keberlangsungan

Protected by PDF Anti-Copy Free
budaya organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja perlu dibina dan dijaga
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
agar organisasi dapat bertahan dan bersaing secara efektif.



3. Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi yang selanjutnya dikenal dengan istilah (teknologi informasi). Pada awalnya teknologi Informasi dikembangkan manusia pada masa pra sejarah dan berfungsi sebagai sistem untuk pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, mereka menggambarkan informasi yang mereka dapatkan. Sampai saat ini teknologi informasi terus terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern.

Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Jogiyanto, 2018). Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Warsihna, 2021). Teknologi merupakan sumber kekuatan untuk industrialisasi, meningkatkan produktivitas, menyokong pertumbuhan kinerja dan memperbaiki standar hidup suatu negara (Ramdani & Prakoso, 2019).

Selanjutnya, Yaumi menjelaskan bahwa:

Teknologi informasi adalah ilmu yang mempelajari tentang desain, pengembangan, implementasi, manajemen sistem informasi yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berbasis komputer, khususnya aplikasi *software* dan *hardware*. Teknologi informasi menurut definisi ini berhubungan dengan penggunaan komputer secara elektronik dan *software* komputer untuk mengubah, menyimpan, memproteksi, memproses, mentransmisi, dan memanggil kembali sekumpulan informasi secara aman (Yaumi, 2018)



Teknologi informasi adalah penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata bilangan, dan gambar (Rerung, 2018). Teknologi informasi adalah Teknologi yang tidak hanya pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim atau menyebarkan informasi (Yudanto, 2018). Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang membantu menghasilkan, memanipulasi, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi (Suryanto, 2005).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

b. Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi dari teknologi informasi menurut Sutarman pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yohanes, Netty Herawati, dan Lina Sunyata adalah sebagai berikut (Yohanes et al., 2013).

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 1) **Merekam (*capture*)**
Menerima *input* dari *hardware* (keyboard, scanner, mic, dan yang lainnya). Dalam fungsi ini, akan menghasilkan sebuah data, data tersebut sebagai bahan untuk membuat informasi. Sehingga setelah menghasilkan data tersebut data tersebut akan di olah atau diproses.
 - 2) **Mengolah (*process*)**
Aktifitas dari fungsi adalah Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi suatu informasi. Pengolahan atau pemrosesan dapat berupa perubahan data kebentuk lain (konversi), analisis kondisi (analisis), perhitungan (kalkulasi), penggabungan (sintesis), segala bentuk data dan informasi.
 - 3) **Menghasilkan (*generating*)**
Setelah data diolah akan menghasilkan informasi, yang akan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.
 - 4) **Menyimpan (*storage*)**
Merekam informasi dan data kedalam suatu media yang kemudian bisa digunakan untuk keperluan lainnya. Dan bisa digunakan kembali apa bila diperlukan diwaktu yang akan datang.
 - 5) **Mencari Kembali (*retrifal*)**
Mampu mencari dan menelusuri kembali informasi dan data yang sudah pernah disimpan, pada saat ingin dimanfaatkan kembali,
 - 6) **Sebagai Transmisi (*transmission*)**
Dapat mengirimkan data dan informasi dari satu lokasi kelokasi lainnya dengan memanfaatkan komputer ataupun dengan *telephone* dll, melalui jaringan penghubung.

Secara umum ada tiga pemanfaatan teknologi informasi atau instruksional komputer dan internet untuk pendidikan dan pembelajaran, adalah:

Pertama, Learning about computers and the internet, yaitu Komputer dapat dijadikan sebagai objek pembelajaran, misalnya ilmu computer (*computer science*). *Kedua, Learning with computers and the internet*, yaitu teknologi informasi memfasilitasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah. Misalnya Pustekkom, Depdiknas mengembangkan progam CD multimedia interaktif untuk mata pelajaran (Warsita, 2008).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Oleh karena itu, Teknologi Informasi memiliki peran penting dalam mengelola data dan informasi, yang mencakup fungsi menangkap data (*capture*), memproses (*processing*), menghasilkan informasi (*generating*), menyimpan (*storage*), mencari kembali (*retrieval*), dan mentransmisikan informasi (*transmission*). Fungsi-fungsi ini mendukung berbagai aktivitas, termasuk pengambilan keputusan dan efisiensi operasional. Dalam dunia pendidikan, teknologi informasi dimanfaatkan sebagai media pembelajaran, baik sebagai objek pembelajaran (*learning about*), alat bantu dalam proses pembelajaran (*learning with*), maupun sebagai sarana penyampaian materi yang lebih interaktif dan sesuai dengan kurikulum. Pemanfaatan teknologi informasi secara optimal dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pembelajaran serta manajemen informasi dalam berbagai bidang.

c. Indikator Teknologi Informasi

Persepsi tentang kemudahan penggunaan sebuah teknologi didefinisikan sebagai suatu ukuran dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan. Beberapa indikator teknologi informasi, meliputi (Suyanto, 2005):

- 1) Suatu Teknologi Informasi mudah dipelajari
- 2) Dengan teknologi informasi dapat mengerjakan dengan mudah apa yang diinginkan oleh pengguna.
- 3) Kemudahan untuk meningkatkan keterampilan pengguna
- 4) Kemudahan untuk dioperasikan

Pendapat lain mengemukakan indikator dari teknologi informasi adalah sebagai berikut (Warsihna, 2021):

- 1) **Hardware** (Perangkat Keras)
Hardware (Perangkat keras) Kumpulan peralatan, seperti processor, monitor, keyboard, dan printer yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut.
- 2) **Software** (Perangkat Lunak)
Software (Perangkat lunak) Kumpulan program-program computer yang memungkinkan *software* memproses data.
- 3) **Database** (Fasilitas Jaringan dan Komunikasi)
Database (Fasilitas jaringan dan komunikasi) Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.
- 4) **Network** (Basis Data)
Network (Basis data) Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda.
- 5) **People**
People Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan outputnya.

d. Peran Teknologi Informasi

Teknologi informasi mempunyai peran bagi kehidupan manusia yaitu (Kasemin, 2015):

- 1) Efisiensi dan Efektivitas Kinerja
Teknologi membuat pekerjaan manusia menjadi lebih efisien. Efisien di sini artinya menghemat tenaga, menghemat biaya, dan menghemat waktu. Misalnya seseorang yang bertukar kabar melalui *telephone*, tentunya seseorang tersebut telah menghemat tenaga hanya dengan memencet tombol nomor pada *telephone* lalu memencet tombol *call* tanpa susah-susah menulis surat dan tanpa pergi ke kantor pos, tidak hanya itu, seseorang tersebut juga telah menghemat biaya, hanya mengeluarkan biaya *telephone*, seseorang tersebut dapat melakukan komunikasi jarak jauh, sedangkan apabila menggunakan surat, seseorang tersebut akan mengeluarkan biaya ongkos kirimnya, biaya membeli perangk, ataupun biaya yang dikeluarkan saat perjalanan menuju kantor pos. Dan orang tersebut juga telah menghemat waktu, bila menggunakan *telephone*, hanya butuh waktu beberapa menit untuk sampai pada si penerima, sedangkan bila menggunakan surat, akan memerlukan waktu berhari-hari untuk pesan itu sampai pada si penerima. Selain efisien, teknologi informasi juga berperan pada efektivitas kinerja manusia. Efektivitas artinya tepat waktu sesuai yang diinginkan tanpa memikirkan biaya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi memudahkan bagi penggunaannya untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih cepat. contohnya seorang yang mengerjakan laporan

dengan menggunakan komputer akan menjadi lebih cepat daripada mengerjakan laporan dengan cara menulis di kertas, hal ini membuktikan bahwa teknologi informasi membantu pekerjaan manusia menjadi lebih efektif.

- 2) Keunggulan Kompetitif
Untuk mencapai keunggulan kompetitif, suatu perusahaan dituntut untuk cepat tanggap dalam mengatasi suatu permasalahan, dan untuk itu diperlukan juga kemampuan untuk mengolah data dan informasi. Dengan informasi tersebut, perusahaan dapat cepat mengatasi atau merespon setiap perubahan-perubahan lingkungannya baik yang berdampak pada negatif maupun positif. Teknologi informasi membantu dalam membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan keunggulan kompetitif yang berdampak pada keuntungan perusahaan

Secara langsung maupun tidak langsung, teknologi informasi berperan penting untuk kelangsungan bisnis. Peranan tersebut diantaranya adalah (Suyanto, 2005):

- 1) Mempermudah Komunikasi
Sebagai contohnya adalah email. Email merupakan bentuk aplikasi teknologi informasi yang sudah kita ketahui dimanfaatkan untuk sarana komunikasi. Email dalam bisnis digunakan untuk komunikasi antara karyawan, *supplier* dan pelanggan.
- 2) Manajemen Data
Di era modern ini, semua pengarsipan dokumen dilakukan secara digital melalui perangkat penyimpanan. Hal ini dilakukan karena selain menghemat tempat, tetapi juga mudah dicari kembali apabila ingin dimanfaatkan kembali, hanya perlu mengetikkan namanya pada kolom search pasti akan muncul *filenya*.
- 3) Sistem Informasi Manajemen.
Teknologi informasi mendukung sistem manajemen perusahaan di mana alat ini berperan untuk melacak data penjualan, biaya, dan tingkat produktivitas perusahaan. Melalui teknologi informasi, seorang pimpinan dapat mengawasi laju pertumbuhan perusahaannya jarak jauh, dan bagaimana kinerja karyawan, sehingga dapat merancang strategi manajemennya.
- 4) *Customer Relationship Management (CRM)*
Bisnis yang menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi terbaru maka berguna untuk mempermudah merancang dan mengelola hubungan dengan pelanggan. CRM merupakan bagian dari kegiatan marketing suatu perusahaan yang bertujuan untuk mengenali pelanggan atau klien perusahaan secara lebih detail dan melayani kebutuhan mereka sebaik-baiknya.

- 5) **Protected by PDF Anti-Copy Free**
Bisnis Dapat Beraktivitas Selama 24 Jam
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Dalam hal ini bisnis tidak terbatas ruang dan waktu. Pemesanan produk dapat dilakukan selama 24 jam. Di mana hal ini berkaitan dengan kompetisi. Semakin mudahnya pelayanan yang diberikan, maka akan semakin dikenal masyarakat secara luas. Dalam hal ini perusahaan dapat cepat tanggap, karena konsumen saat ini, menuntut hal akan tanggap dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan juga harus siap siaga.
- 6) Munculnya Peluang *E-commerce*
E-commerce adalah proses jual beli melalui internet. *E-commerce* melakukan promosi produk dan melayani konsumen melalui kontak langsung, memberikan informasi, dan interaktif dengan pelanggan melalui jaringan internet.¹⁹
- 7) Mengurangi Biaya Operasional
Dengan adanya kemajuan teknologi informasi, maka dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan pengeluaran yang sedikit. Sehingga penurunan biaya operasional maka perusahaan dapat menambah jumlah produksi.
- 8) Menciptakan dan Mengembangkan Produk dan Jasa
Teknologi informasi dapat digunakan untuk menciptakan, mengembangkan. Kemudahan dalam mengakses informasi, sehingga perusahaan dapat dengan cepat mendapatkan informasi apa yang dibutuhkan oleh konsumen, dengan begitu perusahaan dapat menciptakan dan mengembangkan produk dan jasa sesuai apa yang diinginkan atau digandrungi konsumen. dengan teknologi informasi, perusahaan dapat melihat tren apa yang sedang digandrungi saat ini, sehingga produk dan jasa dapat dikembangkan ataupun menciptakan yang baru agar produk dan jasa tersebut tidak ketinggalan zaman dan tetap bertahan ditengah tengah perubagahan konsumen.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah arah untuk melatih atau membentuk seseorang menjadi baik (Sunyoto, 2015). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Definis dan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2021).



Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pandi, 2018).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dirangkum bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh pada aturan-aturan yang berlaku pada lembaga atau institusi tertentu.

b. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Hamali, 2016). Tujuan pokok disiplin adalah mendorong terbentuknya disiplin diri dan departemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam upaya ini (Marwansyah, 2019).

Tujuan pemberian peringatan disiplin agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula, surat peringatan tersebut dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite tersebut (Mangkunegara, 2017b).

Penegakan disiplin memiliki fungsi pengelolaan Sumber Daya Manusia, penetapan sistem prosedur yang efisien dan efektif, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik. Kemudian disiplin memiliki tujuan agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja meningkat.

Dalam peningkatan disiplin ada beberapa fungsi disiplin pegawai dalam melaksanakannya diantaranya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017b) :

- 1) Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dilingkungan lembaga pemerintah. Dengan pengaturan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Hal ini dimaksudkan agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan/ lembaga pemerintah.
- 2) Penetapan sistem prosedur yang efisien dan efektif dengan membuat format evaluasi yang sistematis, sehingga pegawai akan disiplin karena penilaian yang jelas.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja yang dirangkum dari beberapa pendapat ahli sebagai berikut (M. S. P. Hasibuan, 2020) :

- 1) Disiplin waktu: Menunjukkan kemampuan untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
- 2) Inisiatif dan kreatif: Memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah dan menghasilkan ide-ide baru.
- 3) Tanggung jawab: Bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan, serta mampu menyelesaikan dengan baik.
- 4) Taat pada peraturan: Menghormati dan mengikuti aturan yang berlaku di lingkungan kerja.
- 5) Sikap dan perilaku: Memiliki sikap dan perilaku yang positif, seperti jujur, disiplin, dan bertanggung jawab.
- 6) Teladan gaya kepemimpinan: Pimpinan yang memberikan contoh perilaku disiplin dan positif, yang dapat diikuti oleh karyawan.

- 7) **Basas jasa:** Memberikan penghargaan atau imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan.
- 8) **Pengawasan melekat:** Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus untuk memastikan karyawan tetap disiplin dan menjalankan tugas dengan baik.



Disiplin merupakan kepatuhan dan taat terhadap peraturan yang berlaku yang dirangsang dengan ganjaran dan hukuman yang tertuang dalam tujuh prinsip dasar. Penegakan disiplin memiliki fungsi pengelolaan SDM, penetapan sistem prosedur yang efisien dan efektif, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik. Kemudian disiplin memiliki tujuan agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja meningkat.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pegawai suatu perusahaan, diantaranya (Fathoni, 2015):

- 1) **Tujuan dan Kemampuan**
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini, berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin pegawai dalam mengerjakannya.
- 2) **Teladan pemimpin**
Pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, bersikap adil, jujur, bijaksana dan disiplin pegawai maka bawahanpun akan ikut mencontoh pimpinannya, sebaliknya apabila seorang pimpinan

- kurang baik (kurang berdisiplin pegawai) pada bawahanpun akan kurang disiplin pegawai.
- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 3) Balas jasa
Pegawai yang memiliki disiplin pegawai kerja yang baik sepiantasnya mendapat balas jasa yang cukup besar. Balas jasa sangat mempengaruhi disiplin pegawai pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
 - 4) Keadilan
Keadilan yang baik akan menciptakan disiplin pegawai yang baik pula sehingga keadilan harus di terapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya disiplin pegawai pegawai baik pula.
 - 5) Waskat
Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pimpinan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan solusi jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 6) Sanksi hukuman
Sanksi yang diberikan kepada bawahan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan masuk akal yang bersifat mendidik serta memberikan kesempatan untuk mengubah perilaku menjadi yang lebih baik.
 - 7) Integritas
Pimpinan harus berani dan tegas untuk menindak setiap bawahan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dengan pertimbangan yang logis dan masuk akal dalam menjaga kesatuan.

Dari penjabaran dan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada tujuh faktor yang memengaruhi disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, dan integritas.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Andhika et al., 2023). penelitian ini berjudul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah

analisis deskriptif variabel, Uji *Goodness of fit*, uji hipotesis, dan uji mediasi. Hasil penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pemanfaatan Teknologi Informasi, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Rayyani, 2021). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderating (studi empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Keberadaan variabel moderasi yakni variabel motivasi semakin menguatkan interaksi pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja, maupun interaksi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Afriansyah et al., 2023). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi,

serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam mengumpulkan datanya. Kemudian dilanjutkan dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM), dengan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2022). penelitian ini berjudul *The Effect of Information Technology, Competence, and Commitment to Service Quality and Implication on Customer Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *According to the results of a study, information technology (X1), competence (X2), and commitment (X3) all have a significant effect on service quality (Y) and its implications for customer satisfaction (Z)*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Isdar et al., 2022). penelitian ini berjudul *The Influence of Planning, Competence and Information Technology on Performance in The Faculty of Medicine Hasanuddin University With Organizational Commitment as Moderating Variable*. *Data was taken through method of survey by giving set of questionnaires which then calculated using multipleregression and moderated regression analysis. The results shows that budget planning, human resources and*

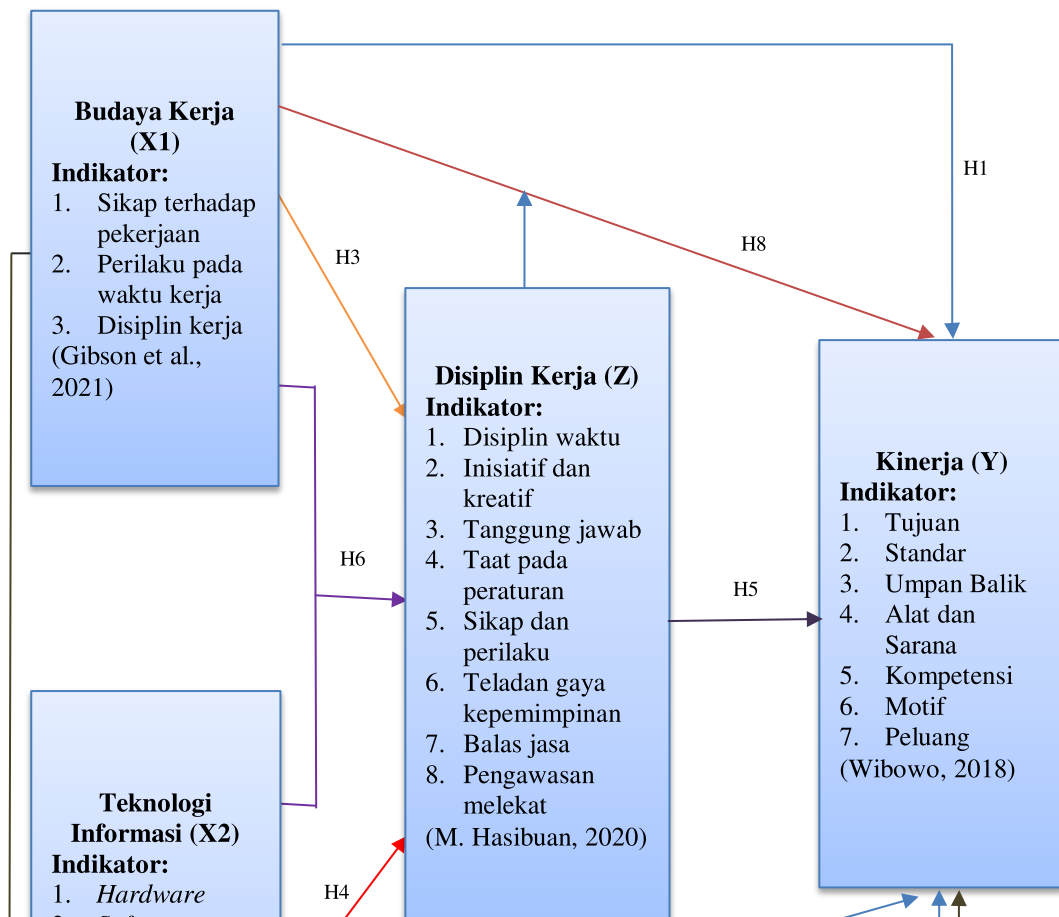
Protected by PDF Anti-Copy Free
information technology have a positive and significant impact toward budget absorption performance. Organizational commitment moderates budget planning.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan, tujuan, dan hipotesis yang telah disusun menjelaskan pengaruh antara variabel independen (budaya kerja dan teknologi informasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) serta variabel intervening (disiplin kerja), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Berfikir
Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai
dengan Variabel Disiplin Kerja sebagai Mediasi pada Dinas Komunikasi,
Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara budaya kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, dengan uraian persamaan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau

H₂ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- H₃ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₄ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Teknologi Informasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₆ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan teknologi informasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₇ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₈ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau
- H₉ : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk Linggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi), variabel dependen (dipengaruhi) dan variabel antara (mediasi). Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah budaya kerja dan variabel bebas kedua (X_2) adalah teknologi informasi. Disiplin kerja dijadikan sebagai variabel mediasi (Z), dan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kausal yang bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel intervening terhadap variabel bebas maupun variabel terikat melalui uji regresi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak (*software*) SEM-Smart PLS (*Partial Least Square*).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009b). Penetapan variabel

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
penelitian adalah:

1. Variabel Bebas (*independent variable*), yakni variabel yang mempengaruhi atau membuat berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X_1) dan teknologi informasi (X_2)
2. Variabel Mediasi (*intervening variable*), yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel mediasi yaitu disiplin kerja (Z).
3. Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Budaya Kerja (X_1)	Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. (Kaesang et al, 2021)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu kerja 3. Disiplin kerja (Gibson et al., 2021)	<i>Likert</i>
2	Teknologi Informasi (X_2)	Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses,	1. <i>Hardware</i> 2. <i>Software</i> 3. <i>Database</i> 4. <i>Network</i> 5. <i>People</i> (Warsihna, 2021)	<i>Likert</i>

		<p>mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam beberapa cara untuk ilkan informasi yang berkualitas hna, (2021)</p>		
3	Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang <p>(Wibowo, 2018)</p>	<i>Likert</i>
4	Disiplin Kerja (Z)	<p>Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pandi, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin waktu 2. Inisiatif dan kreatif 3. Tanggung jawab 4. Taat pada peraturan 5. Sikap dan perilaku 6. Teladan gaya kepemimpinan 7. Balas jasa 8. Pengawasan melekat <p>(M. Hasibuan, 2020)</p>	<i>Likert</i>

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, perlu ditetapkan populasi yang akan menjadi bagian dari responden. Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan sebagainya (Siregar, 2018). Populasi merupakan wilayah generalisasi

yang terdiri dari objek-objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuk Linggau yang terdiri dari 23 pegawai negeri sipil dan 24 pegawai non Pegawai Negeri yang terbagi menjadi 4 (empat) bidang, diantaranya: 4 orang di bidang sekretariat, 7 orang di bidang data dan informasi, 6 orang di bidang komunikasi publik, serta 6 orang di bidang telekomunikasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019a). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yaitu:

- a. *Probability sampling* terdiri dari: *Simple random sampling*, *Proportionate stratified random sampling*, *Disproportionate stratified random sampling*, dan *Cluster sampling*.
- b. *Non probability sampling* terdiri dari: *Sampling sistematis*, *Sampling Kuota*, *Sampling Insidental*, *Sampling purposive*, *Sampling jenuh*, dan *Snowball sampling*.

Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016) yaitu seluruh Pegawai Dinas

D. Sumber Data



Menurut (Sugiyono, 2011) sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer (*primary data*) dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan, merupakan sumber data primer dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan variabel penelitian seperti: rekap absen, visi misi organisasi, laporan hasil kerja periodik, dan data penunjang lainnya yang relevan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berhubungan dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free
manusia, maka observasi tidak terbatas pada manusia semata, tetapi juga
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
obyek-obyek alam yang lain.

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan (Christensen, 2020). Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan yang dikerjakan. Observasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian (Creswell, 2018).

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan pada peneliti (Creswell, 2018). Pendapat lainnya mendefinisikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan (Christensen, 2020). Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dengan kata lain, peneliti dapat melakukan pengukuran berbagai karakteristik menggunakan kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berasal dari buku referensi ilmiah dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian



Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut didefinisikan sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data dari kuesioner kemudian dilakukan perangkingan agar menjadi data numerik dengan menggunakan skala *Likert* agar dapat dianalisa hubungan antar variabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan detesis statistik, menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan instrument atau angket kuisisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1	Budaya Kerja (X_1)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu bekerja 3. Disiplin kerja	3 3 3	9
2	Teknologi Informasi (X_2)	1. <i>Hardware</i> 2. <i>Software</i> 3. <i>Database</i> 4. <i>Network</i>	3 3 3 3	15

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kinerja (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat bina 5. Komunikasi 6. Motivasi 7. Pelanggaran	3 3 3 3 3 3 3	21
4	Disiplin Kerja (Z)	1. Disiplin waktu 2. Inisiatif dan kreatif 3. Tanggung jawab 4. Taat pada peraturan 5. Sikap dan perilaku 6. Teladan gaya kepemimpinan 7. Balas jasa 8. Pengawasan melekat	3 3 3 3 3 3 3 3	24
		Jumlah		69

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode persamaan *Struktural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software* Smart PLS 4.0. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block* indikator. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. 4.0.

a. *Convergent Validity*

Convergen validity dan model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruk. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima dan dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2018).

c. *Composite Reliability*

Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari indikator penelitian. Uji reliabilitas

digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan oleh responden atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dilakukan melalui *composite reliability* dan menggunakan *Cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* $\geq 0,7$ (Ghozali, 2018).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone Geisser Q-square test* untuk *predictive elevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2018).

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau path analysis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Di mana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas (budaya kerja dan teknologi informasi) melalui variabel

intervening (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) (Raharjo, 2017).
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Uji Hipotesis



Pengujian hipotesis akan menggunakan proses *bootstrapping/resampling bootstrapping*. Pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi hipotesis yang diestimasi akan memberikan informasi yang sangat bermanfaat terhadap hubungan antar variabel-variabel penelitian. Kriteria dalam menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t-statistik \geq t-tabel maka hipotesis yang diajukan diterima (Ghozali, 2018). Berdasarkan tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Hasil penyebaran kuisioner yang akan menunjukkan tingkat responden dikurang dengan jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu:

- a. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel (t-statistik \geq t-tabel), maka H_a diterima.
- b. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik $<$ t-tabel), maka H_o diterima.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Jalan Sultan Mahmud
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Badaruddin II, No. 1 Kel. Air Kuti, Kecamatan Lubuklinggau Timur I,

Kota Lubuklinggau, 31



2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan April 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025 rinciannya rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Daftar Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan					
		Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025	Agst 2025
1.	Pengajuan Judul	**					
2.	Pengajuan Tesis	**	**				
3.	Seminar Tesis			**			
4.	Revisi Setelah Seminar Tesis			**	**		
5.	Pengajuan dan Revisi BAB I,II,III				**		
6.	Pengumpulan Data				**		
7.	Pengolahan Data				**		
8.	Pengajuan BAB IV dan V					**	**
9.	Ujian Tesis						**



A. Gambaran Umum Objek

Di era globalisasi dewasa ini peran bidang komunikasi dan informatika, dalam bentuk kehadiran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), sudah menjadi tuntutan kebutuhan baik di lingkungan pemerintahan, swasta maupun masyarakat dan individu yang pada akhirnya akan mewujudkan konsep masyarakat informasi.

Rencana pembangunan jangka panjang Indonesia tentunya mengadopsi visi ini, terutama dengan menghubungkan inisiatif TIK dengan inisiatif pengembangan sumber daya manusia, yang juga berisikan penciptaan masyarakat berbasis informasi dan pengetahuan. Peran TIK juga ditekankan dalam aspek demokratisasi dan tata kelola pemerintahan. Untuk itu pemanfaatan TIK diberi mandat untuk menciptakan tercapainya keadilan, kemudahan, transparansi, dan akuntabilitas dalam layanan-layanan pemerintah kepada publik.

Selaras dengan hal tersebut, rencana pembangunan Kota Lubuklinggau juga menekankan pentingnya peran TIK dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang lebih baik inisiatif-inisiatif TIK kota juga dilakukan dalam rangka mewujudkan misi kedua Pemerintah Kota Lubuklinggau yaitu Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani masyarakat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Kegiatan pembangunan ini tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan juga harus dilakukan dan didukung oleh seluruh

komponen masyarakat. Salah satu langkah nyata yang dilakukan Pemerintah Kota Lubuklinggau dan melalui visinya **“Terwujudnya Kota Lubuklinggau Sebagai Kota Metropolis Yang Madani”** dengan misi:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak, Berkualitas dan Berkarakter;
2. Meningkatkan Daya Saing Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial;
3. Meningkatkan Infrastruktur Daerah yang Berwawasan Lingkungan;
4. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

Atas dasar itulah Pemerintah Kota Lubuklinggau melalui Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian berupaya memberikan pelayanan Informasi yang seimbang kepada masyarakat maupun lembaga-lembaga lain melalui berbagai kegiatan hariannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian mempunyai peran dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi dengan Meningkatkan kualitas penyelenggaraan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Teknologi) dan mewujudkan keterbukaan informasi publik. Tujuan peningkatkan kualitas penyelenggaraan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Teknologi) antara lain tersedianya Mekanisme dan Prosedur Pengelolaan dan Pengembangan TIK, Peningkatan SDM, Sarana dan Prasarana TI, Meningkatkan Pemanfaatan Aplikasi layanan pemerintahan dan layanan publik, Monitoring, Evaluasi dan Penyelenggaraan SPBE. Sedangkan tujuan keterbukaan

informasi publik yaitu tercapainya keterbukaan informasi publik dapat terlihat dari Tersedianya Mekanisme dan Prosedur Pengelolaan Informasi dan komunikasi Publik, Peningkatan SDM, Sarana dan Prasarana pengelolaan informasi dan komunikasi. Pengelolaan statistik sektoral yang terintegrasi dengan pemanfaatan TIK, penyediaan saluran akses informasi dan komunikasi publik, Pengendalian Opini publik terhadap informasi pemerintahan. Dalam pelaksanaannya, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dibagi menjadi bidang - bidang sesuai dengan kebutuhan. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

B. Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi frekuensi karakteristik responden dihitung dalam persentase sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Pria	29	61.7
Wanita	18	38.3
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, terdapat 29 responden atau sebesar 61,7% responden berjenis kelamin pria dan 18 responden atau sebesar 38,3% responden berjenis kelamin wanita.

b. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan Usia dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
20-35 Tahun	11	23.4
36-50 Tahun	22	46.8
>50 Tahun	14	29.8
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-35 tahun berjumlah 11 responden atau sebesar 23,4%, usia 36-50 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 46,8%, dan usia >50 tahun berjumlah 14 responden atau sebesar 29,8%.

c. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan pendidikan dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SMA	2	4.3
S1	38	80.9
S2	7	14.9
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 47 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3% responden, yang berpendidikan

S1 sebanyak 38 responden atau sebesar 80,9% responden, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 responden atau sebesar 14,9%.

d. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan pendidikan dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Pendidikan	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
ASN	23	48.9
Honorer	24	51.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 47 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, responden yang berstatus ASN sebanyak 23 responden atau sebesar 48,9% responden, dan yang berstatus honorer sebanyak 24 reponden atau sebesar 51,1% reponden.

2. Deskriptif Jawaban Responden

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja

Tabel 4.5
Pernyataan 1. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang diberikan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	17	36.2
Cukup Setuju	20	42.6
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 17 responden (36,2%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (42,6%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban

yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang diberikan.



Tabel 4.6
Pernyataan 2. Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	17	36.2
Cukup Setuju	21	44.7
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 17 responden (36,2%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (44,7%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.

Tabel 4.7
Pernyataan 3. Saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	20	42.6
Setuju	14	29.8
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (42,6%) menyatakan cukup setuju, 14 responden (29,8%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling

dominan adalah cukup setuju, bahwa saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.8

Pernyataan 4. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa menunda-nunda

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	23	48.9
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (48,9%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa menunda-nunda.

Tabel 4.9

Pernyataan 5. Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	25	53.2
Setuju	8	17.0
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (53,2%) menyatakan cukup setuju,

8 responden (2,1%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju,

bahwa saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.



Tabel 4.10

Pernyataan 6. Saya menjaga suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	25	53.2
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (53,2%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya menjaga suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas.

Tabel 4.11

Pernyataan 7. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (21,3%)

Protected by PDF Anti-Copy Free
menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju,

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
11 responden (23,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%)

menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.12

Pernyataan 8. Saya datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	13	27.7
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 4.13

Pernyataan 9. Saya menaati seluruh peraturan dan tata tertib yang ditetapkan instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	23	48.9
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (48,9%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya menaati seluruh peraturan dan tata tertib yang ditetapkan instansi.

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi

Tabel 4.14
Pernyataan 1. Kondisi fisik perangkat keras yang tersedia cukup memadai untuk kebutuhan operasional

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	29.8
Cukup Setuju	19	40.4
Setuju	12	25.5
Sangat Setuju	2	4.3
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 14 responden (29,8%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (40,4%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, 2 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kondisi fisik perangkat keras yang tersedia cukup memadai untuk kebutuhan operasional.

Tabel 4.15
Pernyataan 2. Penggunaan perangkat keras telah sesuai dengan standar kerja yang berlaku

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	13	27.7
Cukup Setuju	19	40.4
Setuju	14	29.8

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sangat Setuju	2.1
Total	47 100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 13 responden (27,7%) menyatakan cukup setuju, 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, 14 responden (29,8%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa penggunaan perangkat keras telah sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

Tabel 4.16

Pernyataan 3. Perangkat keras di kantor berfungsi dengan baik untuk mendukung pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	27	57.4
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa perangkat keras di kantor berfungsi dengan baik untuk mendukung pekerjaan.

Tabel 4.17

Pernyataan 4. Aplikasi dan perangkat lunak yang digunakan di kantor mudah dipahami dan digunakan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	26	55.3
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0

Total	47	100.0
-------	----	-------

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa aplikasi dan perangkat lunak yang digunakan di kantor mudah dipahami dan digunakan.

Tabel 4.18

Pernyataan 5. Saya memperoleh pelatihan atau sosialisasi saat ada penggunaan software baru

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	21	44.7
Setuju	13	27.7
Sangat Setuju	2	4.3
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (44,7%) menyatakan cukup setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan setuju, 2 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya memperoleh pelatihan atau sosialisasi saat ada penggunaan software baru.

Tabel 4.19

Pernyataan 6. Software yang digunakan mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	27	57.4
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (57,4%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa software yang digunakan mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Tabel 4.20
Pernyataan 7. Database yang tersedia dikelola dengan baik dan terorganisir

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	12	25.5
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa database yang tersedia dikelola dengan baik dan terorganisir.

Tabel 4.21
Pernyataan 8. Proses pencarian dan pengambilan data dari database mudah dilakukan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	23	48.9
Setuju	13	27.7
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (48,9%) menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

cukup setuju, 19 responden (27,7%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa proses pencarian dan pengambilan data dari ... mudah dilakukan.

Tabel 4.22
Pernyataan 9. Kantor ... sistem penyimpanan data yang aman dan terstruktur

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	7	14.9
Cukup Setuju	28	59.6
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kantor memiliki sistem penyimpanan data yang aman dan terstruktur.

Tabel 4.23
Pernyataan 10. Koneksi internet di lingkungan kerja cukup stabil dan mendukung pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	13	27.7
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban

yang paling dominan adalah cukup setuju bahwa koneksi internet di lingkungan kerja cukup stabil dan mendukung pekerjaan.

Tabel 4.24
Pernyataan 11. Infrastruktur jaringan di dinas mendukung komunikasi dan kolaborasi antardivisi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	13	27.7
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa infrastruktur jaringan di dinas mendukung komunikasi dan kolaborasi antardivisi.

Tabel 4.25
Pernyataan 12. Jaringan internal kantor dapat digunakan untuk mengakses data dan aplikasi dengan cepat

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	13	27.7
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban

yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa jaringan internal kantor dapat digunakan untuk mengakses data dan aplikasi dengan cepat.

Tabel 4.26
Pernyataan 13. Saya terbantu oleh dukungan teknis dari personil IT saat menghadapi masalah

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.3
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	20	42.6
Setuju	15	31.9
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 2 responden (4,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (42,6%) menyatakan cukup setuju, 15 responden (31,9%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya merasa terbantu oleh dukungan teknis dari personil IT saat menghadapi masalah.

Tabel 4.27
Pernyataan 14. Saya diberikan pelatihan terkait penggunaan sistem informasi secara berkala

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya diberikan pelatihan terkait penggunaan sistem informasi secara berkala.

Tabel 4.28
Pernyataan 15. Petugas atau tim IT di dinas responsif dalam
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menangani kendala teknologi informasi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	16	34.0
Cukup Setuju	18	38.3
Setuju	13	27.7
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 16 responden (34%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (38,3%) menyatakan cukup setuju, 13 responden (27,7%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa petugas atau tim IT di dinas responsif dalam menangani kendala teknologi informasi.

c. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.29

Pernyataan 1. Saya memahami tujuan kerja yang harus dicapai sesuai dengan tugas saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	8	17.0
Cukup Setuju	30	63.8
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 8 responden (17%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (63,8%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya memahami tujuan kerja yang harus dicapai sesuai dengan tugas saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.30
Pernyataan 2. Tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.3
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	29	61.7
Setuju	6	12.8
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 2 responden (4,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 29 responden (61,7%) menyatakan cukup setuju, 6 responden (12,8%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai.

Tabel 4.31

Pernyataan 3. Saya merasa tujuan kerja saya selaras dengan visi dan misi kantor

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	26	55.3
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya merasa tujuan kerja saya selaras dengan visi dan misi kantor.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.32
Pernyataan 4. Saya mengetahui standar kerja yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	9	19.1
Cukup Setuju	28	59.6
Setuju	8	17.0
Sangat Setuju	2	4.3
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 9 responden (19,1%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan cukup setuju, 8 responden (17%) menyatakan setuju, 2 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya mengetahui standar kerja yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.33

Pernyataan 5. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang objektif

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	29	61.7
Setuju	7	14.9
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 29 responden (61,7%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang objektif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.34
Pernyataan 6. Kantor menetapkan target kerja yang realistis dan terukur
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	10	21.3
Cukup Setuju	30	63.8
Setuju	7	14.9
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 10 responden (21,3%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (63,8%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kantor menetapkan target kerja yang realistis dan terukur.

Tabel 4.35

Pernyataan 7. Atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	14	29.8
Cukup Setuju	21	44.7
Setuju	11	23.4
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (29,8%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (44,7%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.36
Pernyataan 8. Evaluasi kinerja dilakukan secara terbuka dan adil

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	13	27.7
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 13 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa evaluasi kerja dilakukan secara terbuka dan adil.

Tabel 4.37
Pernyataan 9. Atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	5	10.6
Cukup Setuju	31	66.0
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 5 responden (10,6%) menyatakan tidak setuju, 31 responden (66%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja.

Protected by PDF Anti Copy Free

Tabel 4.38
Pernyataan 10. Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan layak pakai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	13	27.7
Cukup Setuju	24	51.1
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 13 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan layak pakai.

Tabel 4.39

Pernyataan 11. Kantor mendukung pengadaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	14	29.8
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 14 responden (29,8%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kantor mendukung pengadaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.40
Pernyataan 12. Sarana dan prasarana kerja terus diperbarui mengikuti kebutuhan zaman

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	29.8
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 14 responden (29,8%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa sarana dan prasarana kerja terus diperbarui mengikuti kebutuhan zaman.

Tabel 4.41

Pernyataan 13. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	17	36.2
Cukup Setuju	22	46.8
Setuju	8	17.0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 17 responden (36,2%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (46,8%) menyatakan cukup setuju, 8 responden (17%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.42
Pernyataan 14. Kantor memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	8	17.0
Cukup Setuju	29	61.7
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 8 responden (17%) menyatakan tidak setuju, 29 responden (61,7%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kantor memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Tabel 4.43

Pernyataan 15. Pengembangan kompetensi menjadi perhatian dalam lingkungan kerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	25.5
Cukup Setuju	28	59.6
Setuju	7	14.9
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa pengembangan kompetensi menjadi perhatian dalam lingkungan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.44
Pernyataan 16. Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ingin memberi kontribusi bagi instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	9	19.1
Cukup Setuju	27	57.4
Setuju	10	21.3
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.44 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 9 responden (19,1%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ingin memberi kontribusi bagi instansi.

Tabel 4.45

Pernyataan 17. Lingkungan kerja mendorong pegawai untuk terus berkembang

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	28	59.6
Setuju	7	14.9
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.45 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa lingkungan kerja mendorong pegawai untuk terus berkembang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.46
Pernyataan 18. Saya memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	15	31.9
Cukup Setuju	23	48.9
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.46 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (48,9%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.47

Pernyataan 19. Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya di tempat kerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1
Tidak Setuju	11	23.4
Cukup Setuju	26	55.3
Setuju	9	19.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.47 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 1 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (19,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya di tempat kerja.

Protected by PDF Anti Copy Free

Tabel 4.48
Pernyataan 20. Kantor memberikan peluang karier bagi pegawai yang berprestasi
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	18	38.3
Cukup Setuju	16	34.0
Setuju	12	25.5
Sangat Setuju	1	2.1
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.48 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 18 responden (38,3%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (34%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kantor memberikan peluang karier bagi pegawai yang berprestasi.

Tabel 4.49

Pernyataan 21. Kesempatan untuk meningkatkan kinerja terbuka bagi seluruh pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	8	17.0
Cukup Setuju	27	57.4
Setuju	12	25.5
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.49 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 8 responden (17%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah cukup setuju, bahwa kesempatan untuk meningkatkan kinerja terbuka bagi seluruh pegawai.

d. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.50
Pernyataan 1. Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	11	23.4
Tidak Setuju	31	66.0
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.50 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 31 responden (66%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.51

Pernyataan 2. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	6	12.8
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (12,8%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.52
Pernyataan 3. Saya menggunakan waktu kerja dengan produktif dan tidak menunda pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	12	25.5
Tidak Setuju	31	66.0
Cukup Setuju	4	8.5
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.52 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 31 responden (66%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya menggunakan waktu kerja dengan produktif dan tidak menunda pekerjaan.

Tabel 4.53

Pernyataan 4. Saya terbiasa menyampaikan ide atau saran untuk perbaikan kinerja tim

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	12	25.5
Tidak Setuju	27	57.4
Cukup Setuju	8	17.0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.53 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (17%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya terbiasa menyampaikan ide atau saran untuk perbaikan kinerja tim.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.54

Pernyataan 5. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan tanpa mengganggu produktivitas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	6	12.8
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.54 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (12,8%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan tanpa mengganggu produktivitas.

Tabel 4.55

Pernyataan 6. Saya secara aktif mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	27	57.4
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.55 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya

Protected by PDF Anti-Copy Free
secara aktif mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
lebih baik.



Tabel 4.56
Pernyataan 7. Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	25	53.2
Cukup Setuju	7	14.9
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.56 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 25 responden (53,2%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Tabel 4.57
Pernyataan 8. Saya menyelesaikan semua tugas dengan serius dan penuh komitmen

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	12	25.5
Tidak Setuju	28	59.6
Cukup Setuju	7	14.9
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.57 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 12 responden (25,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (14,9%) menyatakan cukup setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menyelesaikan semua tugas dengan serius dan penuh komitmen.



Tabel 4.58

Pernyataan 9. Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	19	40.4
Tidak Setuju	20	42.6
Cukup Setuju	8	17.0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.58 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 19 responden (40,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 20 responden (42,6%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (17%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.

Tabel 4.59

Pernyataan 10. Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di kantor

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	11	23.4
Tidak Setuju	30	63.8
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	1	2.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.59 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 11 responden (23,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 30 responden (63,8%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju,

1 responden (2,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku.



Tabel 4.60

Pernyataan 11. Saya membaca dan mengikuti prosedur kerja secara konsisten

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	13	27.7
Tidak Setuju	31	66.0
Cukup Setuju	3	6.4
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.60 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 13 responden (27,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 31 responden (66%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6,4%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya membaca dan mengikuti prosedur kerja secara konsisten.

Tabel 4.61

Pernyataan 12. Saya memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran aturan kerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	27	57.4
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.61 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran aturan kerja.



Tabel 4.62

Pernyataan 13. Saya bersikap sopan dan menghargai sesama rekan kerja dan atasan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	24	51.1
Cukup Setuju	8	17.0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.62 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (17%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa Saya bersikap sopan dan menghargai sesama rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.63

Pernyataan 14. Saya menjaga sikap profesional dalam melaksanakan tugas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	18	38.3
Tidak Setuju	25	53.2
Cukup Setuju	4	8.5
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.63 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 18 responden (38,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 25 responden (53,2%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
menjaga sikap profesional dalam melaksanakan tugas.



Tabel 4.64

Pernyataan 15. Saya menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam bekerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	16	34.0
Tidak Setuju	27	57.4
Cukup Setuju	4	8.5
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.64 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 16 responden (34%) menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden (57,4%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa saya menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam bekerja.

Tabel 4.65

Pernyataan 16. Atasan memberikan contoh yang baik dalam menjalankan peraturan kerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	18	38.3
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	2	4.3
Setuju	1	2.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.65 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 18 responden (38,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,3%) menyatakan cukup setuju, 1

Protected by PDF Anti-Copy Free
 responder (2,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 adalah tidak setuju, bahwa atasan memberikan contoh yang baik dalam
 menjalankan peraturan



Tabel 4.66

Pernyataan 17. Gaya kepemimpinan di kantor ini mendorong saya untuk lebih disiplin

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	16	34.0
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.66 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 16 responden (34%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa gaya kepemimpinan di kantor ini mendorong saya untuk lebih disiplin.

Tabel 4.67

Pernyataan 18. Atasan hadir dan terlibat secara langsung dalam pengawasan kedisiplinan pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	19	40.4
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	1	2.1
Setuju	1	2.1
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.67 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 19 responden (40,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan cukup setuju, 1

Protected by PDF Anti-Copy Free
 responder (2,1%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 adalah tidak setuju, bahwa atasan hadir dan terlibat secara langsung
 dalam pengawasan ke... pegawai.



Tabel 4.68

Pernyataan 19. Kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	14	29.8
Tidak Setuju	28	59.6
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.68 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 14 responden (29,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Tabel 4.69

Pernyataan 20. Adanya insentif atau sanksi memengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	18	38.3
Tidak Setuju	21	44.7
Cukup Setuju	8	17.0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.69 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 18 responden (38,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 21 responden (44,7%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

menyatakan tidak setuju, 8 responden (17%) menyatakan cukup setuju. (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa adanya insentif atau sanksi mendorong lebih kedisiplinan pegawai dalam bekerja.



Tabel 4.70
Pernyataan 21. Sistem balas jasa yang diterapkan mendorong pegawai untuk lebih disiplin

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	19	40.4
Tidak Setuju	24	51.1
Cukup Setuju	4	8.5
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.70 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 19 responden (40,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 24 responden (51,1%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa sistem balas jasa yang diterapkan mendorong pegawai untuk lebih disiplin.

Tabel 4.71
Pernyataan 22. Atasan melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	15	31.9
Tidak Setuju	28	59.6
Cukup Setuju	4	8.5
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 15 responden (31,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 28 responden (59,6%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa atasan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai.



Tabel 4.72

Pernyataan 23. Sistem pengawasan dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	16	34.0
Tidak Setuju	26	55.3
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.72 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 16 responden (34%) menyatakan sangat tidak setuju, 26 responden (55,3%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa sistem pengawasan dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih.

Tabel 4.73

Pernyataan 24. Pengawasan yang diterapkan di dinas ini efektif mencegah pelanggaran disiplin

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	20	42.6
Tidak Setuju	22	46.8
Cukup Setuju	5	10.6
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	47	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.70 di atas, menunjukkan bahwa dari 47 responden, 20 responden (42,6%) menyatakan sangat tidak setuju, 22 responden (46,8%)

Protected by PDF Anti-Copy Free
menyatakan tidak setuju, 3 responden (10,0%) menyatakan cukup setuju.

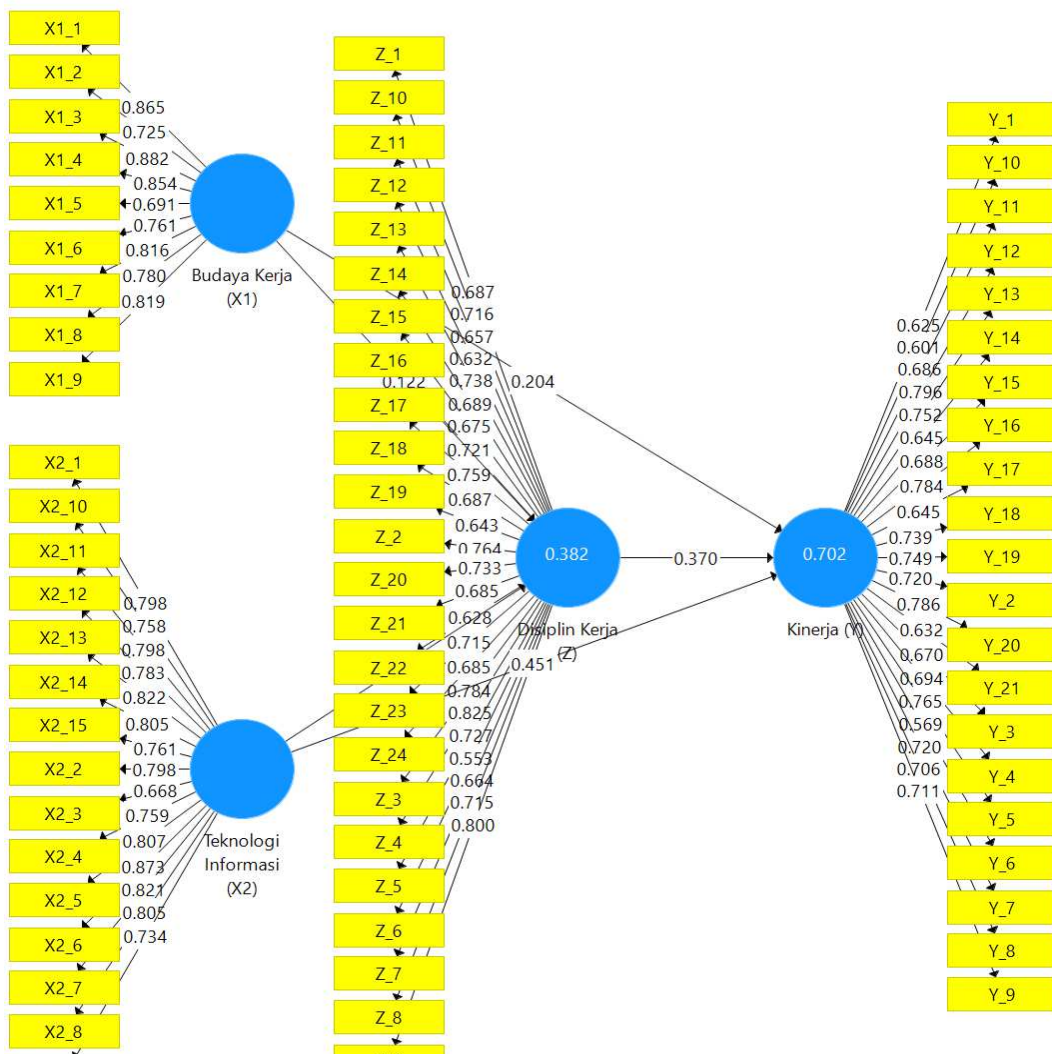
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa pengawasan yang diterapkan di dinas ini efektif mencegah pelanggaran disiplin.



C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Evaluasi Measuremen (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural yang di analisis dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, dimana uji *outer model* digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator, dengan variabel latennya. Evaluasi *outer model* dilakukan dengan menggunakan PLS Algorithm. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 Hasil analisis PLS Alghorthm

Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Evaluasi Outer Model meliputi:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari *measurement* model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruknya. *Convergent validity* dievaluasi dengan melihat nilai *outer loading* > 0.5. Tabel berikut menunjukkan hasil dari perhitungan *outer loading* untuk semua indikator yang membentuk konstruk/variabel penelitian, yang mana nilai korelasi di atas 0,5 yang artinya indikator suatu konstruk mempunyai *validity* yang baik.

Tabel 4.74 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1_1	0,865	Valid
	X1_2	0,725	Valid
	X1_3	0,882	Valid
	X1_4	0,854	Valid
	X1_5	0,691	Valid
	X1_6	0,761	Valid
	X1_7	0,816	Valid
	X1_8	0,780	Valid
	X1_9	0,819	Valid
	Teknologi Informasi (X20)	X2_1	0,798
X2_2		0,798	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	X2_3	0,668	Valid	
	X2_4	0,759	Valid	
	X2_5	0,807	Valid	
	X2_6	0,873	Valid	
	X2_7	0,821	Valid	
	X2_8	0,805	Valid	
	X2_9	0,734	Valid	
	X2_10	0,758	Valid	
	X2_11	0,798	Valid	
	X2_12	0,783	Valid	
	X2_13	0,822	Valid	
	X2_14	0,805	Valid	
	X2_15	0,761	Valid	
	Kinerja (Y)	Y_1	0,625	Valid
		Y_2	0,720	Valid
Y_3		0,670	Valid	
Y_4		0,694	Valid	
Y_5		0,765	Valid	
Y_6		0,569	Valid	
Y_7		0,720	Valid	
Y_8		0,706	Valid	
Y_9		0,711	Valid	
Y_10		0,601	Valid	
Y_11		0,686	Valid	
Y_12		0,796	Valid	
Y_13		0,752	Valid	
Y_14		0,645	Valid	
Y_15		0,688	Valid	
Y_16		0,784	Valid	
Y_17		0,645	Valid	
Y_18		0,739	Valid	
Y_19		0,749	Valid	
Y_20		0,786	Valid	
Y_21		0,632	Valid	
Disiplin Kerja (Z)	Z_1	0,687	Valid	
	Z_2	0,764	Valid	
	Z_3	0,784	Valid	
	Z_4	0,825	Valid	
	Z_5	0,727	Valid	
	Z_6	0,553	Valid	
	Z_7	0,664	Valid	
	Z_8	0,715	Valid	
	Z_9	0,800	Valid	
	Z_10	0,716	Valid	
	Z_11	0,657	Valid	
	Z_12	0,632	Valid	
	Z_13	0,738	Valid	
	Z_14	0,689	Valid	
	Z_15	0,675	Valid	
	Z_16	0,721	Valid	
	Z_17	0,759	Valid	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z_18	0,685	Valid
Z_19	0,643	Valid
Z_20	0,733	Valid
Z_21	0,685	Valid
Z_22	0,628	Valid
Z_23	0,715	Valid
Z_24	0,685	Valid

Sumber: Hasil Olah Data PLS Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), seluruh indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator memiliki kontribusi yang cukup baik dalam menjelaskan variabel laten yang diukur dan dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.75 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Teknologi Informasi (X2)
X1_1	0,865	0,321	0,430	0,296
X1_2	0,725	0,138	0,191	0,155
X1_3	0,882	0,243	0,474	0,342
X1_4	0,854	0,309	0,420	0,252
X1_5	0,691	0,040	0,268	0,062
X1_6	0,761	0,277	0,300	0,271

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1_7	0,816	0,426	0,446	0,416
X1_8	0,780	0,317	0,446	0,333
X1_9	0,819	0,557	0,579	0,330
X2_1	0,321	0,502	0,635	0,798
X2_2	0,321	0,513	0,561	0,798
X2_3	0,321	0,439	0,560	0,668
X2_4	0,321	0,443	0,565	0,759
X2_5	0,321	0,439	0,490	0,807
X2_6	0,321	0,556	0,578	0,873
X2_7	0,353	0,546	0,637	0,821
X2_8	0,396	0,377	0,593	0,805
X2_9	0,462	0,492	0,671	0,734
X2_10	0,057	0,377	0,568	0,758
X2_11	0,302	0,503	0,611	0,798
X2_12	0,261	0,372	0,653	0,783
X2_13	0,152	0,526	0,594	0,822
X2_14	0,266	0,496	0,546	0,805
X2_15	0,360	0,545	0,562	0,761
Y_1	0,313	0,444	0,625	0,482
Y_2	0,544	0,564	0,720	0,536
Y_3	0,575	0,464	0,670	0,426
Y_4	0,411	0,653	0,694	0,544
Y_5	0,325	0,447	0,765	0,654
Y_6	0,262	0,424	0,569	0,481
Y_7	0,214	0,452	0,720	0,410
Y_8	0,356	0,632	0,706	0,612
Y_9	0,418	0,487	0,711	0,519
Y_10	0,199	0,445	0,601	0,524
Y_11	0,197	0,339	0,686	0,583
Y_12	0,369	0,467	0,796	0,515
Y_13	0,311	0,526	0,752	0,495
Y_14	0,192	0,547	0,645	0,548
Y_15	0,403	0,512	0,688	0,487
Y_16	0,418	0,576	0,784	0,544
Y_17	0,448	0,377	0,645	0,377
Y_18	0,328	0,514	0,739	0,467
Y_19	0,272	0,408	0,749	0,637
Y_20	0,428	0,574	0,786	0,605
Y_21	0,110	0,499	0,632	0,528
Z_1	0,176	0,687	0,488	0,328
Z_2	0,333	0,764	0,540	0,425
Z_3	0,302	0,784	0,509	0,361
Z_4	0,232	0,825	0,606	0,578
Z_5	0,375	0,727	0,451	0,405
Z_6	0,102	0,553	0,388	0,282
Z_7	0,255	0,664	0,537	0,551
Z_8	0,419	0,715	0,501	0,482
Z_9	0,309	0,800	0,446	0,473
Z_10	0,114	0,716	0,586	0,452
Z_11	0,194	0,657	0,572	0,484
Z_12	0,274	0,632	0,499	0,362
Z_13	0,138	0,738	0,478	0,369
Z_14	0,188	0,689	0,533	0,445
Z_15	0,207	0,675	0,559	0,422
Z_16	0,253	0,721	0,528	0,487

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z_17	0,115	0,755	0,395	0,518
Z_18	0,087	0,687	0,395	0,407
Z_19	0,185	0,643	0,414	0,194
Z_20	0,195	0,733	0,479	0,358
Z_21	0,115	0,685	0,351	0,406
Z_22	0,115	0,628	0,510	0,444
Z_23	0,115	0,715	0,457	0,482
Z_24	0,115	0,685	0,522	0,361

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Dari hasil perhitungan *cross loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstrak atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstrak tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Selain uji validitas diskriminan, dilakukan juga uji validitas konvergen yang diukur dengan melihat skor *Average Variance Extracted* (AVE), apabila nilai AVE untuk konstruk individual lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model dan nilai AVE masing-masing konstruk nilainya harus lebih besar dari 0,50. Tabel berikut ini menunjukkan hasil output nilai AVE dari model.

Tabel 4.76 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,643
Teknologi Informasi (X2)	0,620
Kinerja (Y)	0,693
Disiplin Kerja (Z)	0,698

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Output SmartPLS diatas menunjukan semua konstruk yaitu budaya kerja (X₁), teknologi informasi (X₂), kinerja pegawai (Y), dan disiplin kerja (Z) memiliki nilai AVE > 0.50, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konstrak memiliki validitas konvergen yang baik. Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstrak, tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstrak dalam model. Dari korelasi antar konstrak dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.77 Nilai Korelasi Antar Konstrak Dengan Nilai Akar Kuadrat AVE

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Teknologi Informasi (X2)
Budaya Kerja (X1)	0,802			
Disiplin Kerja (Z)	0,328	0,706		
Kinerja (Y)	0,490	0,711	0,752	
Teknologi Informasi (X2)	0,364	0,608	0,750	0,787

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstrak lebih besar dibandingkan nilai korelasinya sehingga konstrak dalam model penelitian ini masih dapat disebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

d. Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstrak atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstrak dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7, maka konstrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.78 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,930	0,942	Reliabel

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Teknologi Informasi (X2)	0,956	0,961	Reliabel
Kinerja (Y)	0,948	0,953	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,956	0,959	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dan *Compsite reliability* semua variabel telah > 0.7 . Sehingga, disimpulkan bahwa seluruh item variabel budaya kerja (X_1), teknologi informasi (X_2), kinerja pegawai (Y), dan disiplin kerja (Z) dinyatakan reliabel. Oleh karenanya, evaluasi outer model yang dilakukan telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid dan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Menilai *inner model* adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil *R-Square* pada estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Berikut hasil perhitungan yang menunjukkan nilai *R-Square* dalam penelitian:

Tabel 4.79 Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,702	0,681
Disiplin Kerja (Z)	0,382	0,354

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.37 nilai *R-square* menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi, mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 70,2% dan sisanya 29,8% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *R-square* variable pengalaman menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi, mampu menjelaskan variabilitas konstruk

Protected by PDF Anti-Copy Free
disiplin kerja sebesar 38,2% dan sisanya 61,8% diterangkan oleh
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
konstrak lainya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

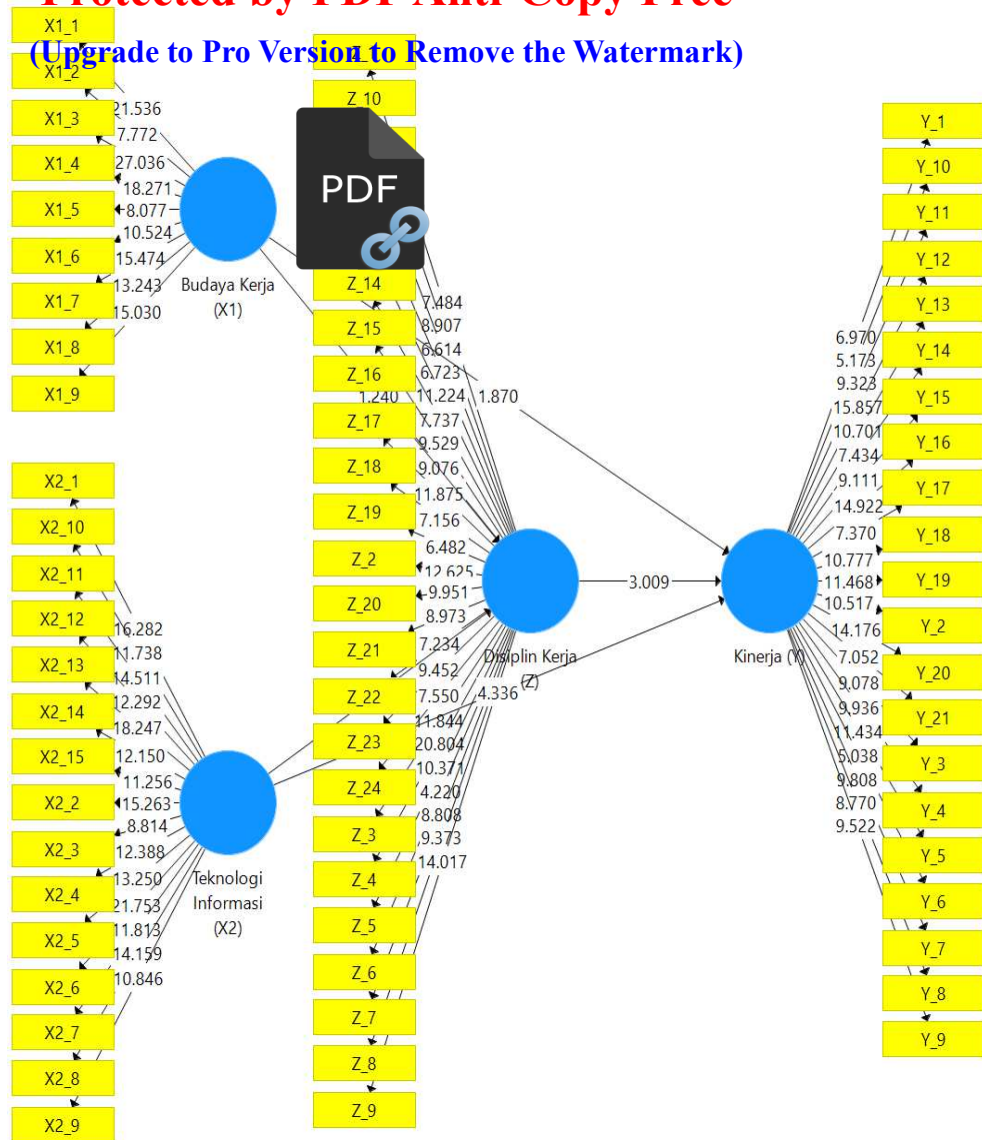


3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ dan $P\text{-Values} < 0,05$. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap data seperti yang terlihat pada Gambar 4.2. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.2 Hasil PLS *Boothstrapping*

Gambar 4.2 merupakan hasil dari *bootstrapping* yang dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian, Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan melihat seberapa besar pengaruh dari hipotesis penelitian. Penjelasan lebih lengkap dapat dilihat melalui perhitungan pada table *Path Coefficient*, signifikansi model dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai signifikansi antar

Protected by PDF Anti-Copy Free
 konstruk, p-value dalam tabel *path coefficients*. Hasil uji hipotesis
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dilakukan melalui bootstrapping sebagai berikut:

Tabel 4.80 Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Hipotesis	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	1,870	0,002	H1 Diterima
Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja (Y)	4,336	0,000	H2 Diterima
Budaya Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	1,240	0,005	H3 Diterima
Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	5,952	0,000	H4 Diterima
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3,009	0,003	H5 Diterima
Budaya Kerja (X1) Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja (Y)	2,363	0,019	H6 Diterima
Budaya Kerja (X1) Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	8,672	0,000	H7 Diterima
Budaya Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1,126	0,001	H8 Diterima
Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	2,556	0,011	H9 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS Tahun 2025

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,002 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis kedua teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja memiliki nilai p-

Protected by PDF Anti-Copy Free
value di bawah 5% yaitu sebesar 0,005 dan untuk nilai sampel asli
(*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis
ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa hipotesis
keempat teknologi informasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
memiliki nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000 dan untuk nilai
sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan
bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis
kelima disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai p-
value di bawah 5% yaitu sebesar 0,003 dan untuk nilai sampel asli
(*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis
kelima dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis
keenam budaya kerja dan teknologi informasi berpengaruh terhadap
kinerja memiliki nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,019 dan
untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat
dinyatakan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis
ketujuh budaya kerja dan teknologi informasi berpengaruh terhadap
disiplin kerja memiliki nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000
dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat
dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja memiliki nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,001 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedelapan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian dari data di atas menunjukkan bahwa hipotesis kesembilan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja memiliki nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,011 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kesembilan dalam penelitian ini **diterima**.

D. Pembahasan

1. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,002 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya kerja yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoretis, hasil ini mendukung pemikiran bahwa budaya kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai. Budaya kerja yang positif, seperti adanya nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen terhadap mutu, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian

Protected by PDF Anti-Copy Free
kinerja optimal. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sehat cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, rasa memiliki terhadap
organisasi, serta kemauan untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Hasil ini sejalan dengan pandangan (Robbins & Judge, 2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, termasuk dalam hal pencapaian target kerja. Budaya kerja yang kuat tidak hanya memperkuat kohesi tim, tetapi juga menjadi pedoman dalam bertindak, sehingga mampu mendorong efisiensi, efektivitas, dan inovasi dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Afriansyah et al., 2023) yang menemukan bahwa implementasi budaya kerja yang baik secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaesang et al., 2021) hasil penelitian menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari perspektif manajerial, hasil ini menekankan pentingnya upaya organisasi dalam membangun dan menginternalisasikan budaya kerja yang positif. Praktik seperti pelatihan nilai-nilai organisasi, komunikasi visi dan misi secara efektif, serta pemberian teladan oleh pimpinan, merupakan langkah-langkah strategis yang dapat memperkuat budaya kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi mempengaruhi positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} di bawah 5% yaitu sebesar 0,000 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat teknologi informasi yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pegawai. Teknologi informasi yang mendukung proses kerja seperti sistem informasi manajemen, perangkat lunak pendukung keputusan, serta aplikasi kolaborasi berkontribusi langsung terhadap penyederhanaan proses, peningkatan kecepatan akses data, dan pengambilan keputusan yang lebih akurat.

Temuan ini sejalan dengan teori (Venkatesh & Davis, 2020) dalam model *Technology Acceptance Model* (TAM), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan kegunaan (*perceived usefulness*) teknologi informasi akan mempengaruhi perilaku pengguna dalam memanfaatkannya untuk mencapai tujuan kerja. Jika sistem teknologi yang digunakan dirasakan bermanfaat dan mudah diakses, maka akan mendorong pegawai untuk lebih produktif dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Nugraha et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa integrasi teknologi informasi yang baik dan proses kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun individu. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriany, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu terus berinvestasi dalam pengembangan infrastruktur teknologi informasi, pelatihan pengguna, serta integrasi sistem informasi yang relevan dengan kebutuhan kerja. Dukungan teknologi yang memadai tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga membantu pegawai dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

3. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,005 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya kerja yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat dan konsisten dalam organisasi berkontribusi langsung terhadap pembentukan perilaku disiplin di kalangan pegawai. Budaya kerja yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
menekankan nilai-nilai seperti tanggung jawab, ketepatan waktu,
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
komitmen terhadap aturan, dan orientasi pada hasil akan menciptakan
norma bersama yang mendorong kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoretis, sejalan dengan konsep dari (Warsihna, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk pola berpikir dan bertindak individu dalam organisasi. Ketika nilai-nilai budaya diinternalisasi oleh pegawai, mereka cenderung mematuhi aturan dan etika kerja secara sukarela, bukan karena paksaan. Dengan kata lain, budaya kerja menjadi fondasi pembentukan disiplin kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andhika et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik berdampak positif terhadap perilaku disiplin, termasuk kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan organisasi, serta etika profesional. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rukoh et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen organisasi perlu memperkuat budaya kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan disiplin kerja. Melalui pembiasaan nilai-nilai budaya organisasi dalam kegiatan sehari-hari, seperti briefing rutin, pelatihan internal, serta keteladanan dari pimpinan, instansi dapat menanamkan sikap disiplin sebagai bagian dari identitas kerja pegawai.

4. Teknologi Informasi dan Pengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat teknologi informasi yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Teknologi informasi yang terintegrasi dan digunakan secara efektif mampu meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, mengurangi keterlambatan, serta mendukung pengawasan kinerja secara lebih objektif dan real-time. Penggunaan sistem absensi digital, aplikasi pelaporan kinerja, hingga platform komunikasi internal yang efisien merupakan contoh nyata bagaimana teknologi informasi dapat mendukung peningkatan disiplin kerja.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM) oleh (Venkatesh & Davis, 2020), yang menyatakan bahwa penerimaan terhadap teknologi akan memengaruhi perilaku pengguna dalam lingkungan kerja. Ketika

Protected by PDF Anti-Copy Free
pegawai merasakan bahwa sistem informasi yang digunakan bersifat
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
praktis, mendukung tugas, dan meningkatkan akuntabilitas, maka mereka
akan lebih patuh terhadap sistem kerja yang berlaku dan menunjukkan
perilaku disiplin secara signifikan.



Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Isdar et al., 2022), yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik maupun swasta yang telah melakukan digitalisasi proses kerja. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Talumewo et al., 2023) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Information Technology* (IT) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Hasil ini menegaskan bahwa implementasi teknologi informasi tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga sebagai alat bantu penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin. Hal ini terutama berlaku pada sistem yang mampu mencatat, mengukur, dan memberikan umpan balik terhadap kehadiran, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas-tugas pegawai.

5. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,003 dan untuk nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free
sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan

meningkatkan kinerja



Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki konsistensi dalam produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan (Siagian, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan kinerja dalam organisasi. Disiplin tidak hanya menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan integritas individu sebagai bagian dari sistem kerja yang lebih besar. Dengan kata lain, disiplin menjadi fondasi utama dalam mewujudkan efektivitas kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Widyawati, 2021), yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim. Dalam organisasi publik, disiplin pegawai menjadi indikator penting dari pelayanan yang berkualitas dan akuntabel kepada masyarakat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

Protected by PDF Anti Copy Free
olen (Indaya et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan disiplin kerja yang adil dan serta adanya sistem pengawasan dan evaluasi yang terstruktur. Selain itu, pemberian penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

6. Budaya Kerja dan Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,019 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya kerja dan teknologi informasi di sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik budaya kerja maupun pemanfaatan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja yang sehat dan adaptif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung etos kerja tinggi, kolaborasi tim yang kuat, serta motivasi untuk mencapai target organisasi. Di sisi lain, penggunaan teknologi informasi yang tepat mendukung efektivitas proses kerja, efisiensi waktu, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan.

Dari sisi teoretis, temuan ini selaras dengan pandangan (Robbins & Judge, 2019) yang menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk pekerja yang produktif, sementara *Technology Acceptance Model* (TA Venkatesh & Davis, 2020) menunjukkan bahwa penerimaan teknologi dapat meningkatkan kinerja apabila teknologi tersebut dianggap bermanfaat dan mudah digunakan.

Penelitian ini juga didukung oleh temuan dari (Andhika et al., 2023) dan (Rayyani, 2021) yang menyatakan bahwa kombinasi antara faktor internal (seperti budaya kerja) dan faktor eksternal (seperti dukungan teknologi informasi) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan performa pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhajirin et al., 2024) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil ini menekankan pentingnya manajemen organisasi untuk tidak hanya membangun budaya kerja yang positif, tetapi juga memastikan bahwa infrastruktur teknologi informasi dapat mendukung budaya tersebut. Budaya kerja tanpa dukungan sistem digital yang memadai akan berjalan lambat, sebaliknya, teknologi informasi tanpa budaya kerja yang kuat dapat tidak dimanfaatkan secara optimal.

7. Budaya Kerja dan Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000 dan untuk nilai statistik uji (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya kerja dan teknologi informasi di sebuah instansi maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pembentukan disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung sistem kerja. Budaya kerja yang kuat menciptakan nilai-nilai kolektif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan, sementara teknologi informasi mendukung pelaksanaan disiplin secara sistematis melalui pencatatan kehadiran digital, sistem pemantauan kinerja, serta prosedur kerja berbasis sistem informasi.

Secara teoretis, hasil ini selaras dengan pandangan (Kaesang et al, 2021) mengenai peran budaya dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi, serta dengan model *Technology Acceptance Model* (TAM) oleh (Venkatesh & Davis, 2020) yang menegaskan bahwa penerimaan dan pemanfaatan teknologi informasi turut mempengaruhi efektivitas perilaku kerja. Ketika budaya organisasi menanamkan pentingnya kedisiplinan, dan teknologi informasi mendukung penegakan nilai tersebut, maka perilaku disiplin pegawai akan semakin terbentuk secara konsisten.

Penelitian ini juga memperkuat hasil dari studi sebelumnya oleh (Andhika et al., 2023) dan (Rayyani, 2021), yang menunjukkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi berfungsi sebagai alat pengendali kedisiplinan yang efektif, terutama yang berbasiskan dengan nilai-nilai budaya kerja yang berlaku di organisasi. Namun penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatonah et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa budaya kerja dan teknologi informasi tidak mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada sekolah kedinasan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang menanamkan nilai-nilai budaya positif sekaligus memanfaatkan teknologi sebagai alat pendukung penegakan disiplin. Dengan sinergi antara sistem nilai dan sistem digital, perilaku disiplin pegawai dapat terbentuk tidak hanya karena pengawasan, tetapi juga karena kesadaran dan pembiasaan.

8. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value di bawah 5% yaitu sebesar 0,001 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya kerja melalui disiplin kerja di sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya kerja dan kinerja

pegawai. Dengan kata lain, Budaya kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kedisiplinan. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dan positif cenderung memiliki tingkat kedisiplinan lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan (Kaesang et al, 2021) bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang membentuk norma dan perilaku individu dalam organisasi, termasuk kedisiplinan kerja. Selain itu, teori perilaku organisasi juga menyatakan bahwa faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja (disiplin) yang kemudian berdampak pada hasil kerja (kinerja).

Penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi sebelumnya oleh (Afriansyah et al., 2023) dan (Rayyani, 2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja merupakan variabel perantara yang menjembatani hubungan antara iklim organisasi atau budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan menjadi elemen kunci dalam penerapan budaya kerja secara konkret dalam aktivitas harian pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, 2024) yang menemukan hasil bahwa budaya kerja tidak berpengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free
signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo.
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperkuat budaya kerja secara formal melalui visi, misi, atau nilai-nilai organisasi. Budaya kerja harus diinternalisasikan dan diturunkan dalam bentuk perilaku nyata, salah satunya melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

9. Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p- value di bawah 5% yaitu sebesar 0,011 dan untuk nilai sampel asli (*original sampel*) bernilai positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin meningkat teknologi informasi melalui disiplin kerja di sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dalam organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan pegawai, yang pada akhirnya memperkuat kinerja tersebut. Teknologi informasi, seperti sistem presensi digital, aplikasi monitoring tugas, dan platform komunikasi kerja, menciptakan struktur kerja yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
menuntut ketepatan, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap waktu dan prosedur. Dalam konteks ini, teknologi bertindak sebagai alat penguat perilaku disiplin.



Hasil ini konsisten dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) oleh (Venkatesh & Davis, 2020), yang menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi terhadap kegunaan dan kemudahan penggunaannya. Saat teknologi diterima dan digunakan secara optimal, pegawai cenderung menunjukkan peningkatan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka.

Penelitian ini juga didukung oleh temuan sebelumnya dari (Isdar et al., 2022) dan (Nugraha et al., 2022), yang menyimpulkan bahwa integrasi teknologi dalam sistem kerja mampu memperkuat kontrol perilaku kerja, termasuk kedisiplinan, dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Figo & Nainggolan, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Hasil ini menunjukkan pentingnya tidak hanya menyediakan infrastruktur teknologi informasi yang memadai, tetapi juga mengelolanya sebagai instrumen pembinaan disiplin pegawai. Teknologi yang digunakan dengan cara yang tepat dapat menumbuhkan perilaku kerja yang tertib, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,002.
2. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,000.
3. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,005.
4. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,000.
5. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,003.
6. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai *p-value* di bawah 5% yaitu sebesar 0,019.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
7. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa budaya kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai p -value di bawah 5% yaitu sebesar 0,000.
 8. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai p -value di bawah 5% yaitu sebesar 0,001.
 9. Hasil perhitungan *path coefficient* menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai p -value di bawah 5% yaitu sebesar 0,011.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran dari peneliti untuk objek penelitian:

1. Peningkatan Evaluasi Berbasis Data

Instansi perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi berbasis data secara berkala terhadap program kerja yang dilaksanakan. Hal ini bertujuan agar pengambilan keputusan lebih objektif dan tepat sasaran. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, evaluasi dapat dilakukan secara real-time untuk mengidentifikasi kendala dan memberikan rekomendasi perbaikan layanan secara cepat dan efektif, sehingga kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

2. Peningkatan Tanggung Jawab Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
Diperlukan upaya untuk menahankan nilai-nilai kedisiplinan dan akuntabilitas dalam budaya kerja pegawai. Pelatihan dan pembinaan

secara berkala harus dilakukan agar pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga secara langsung dapat mengurangi keterlambatan implementasi program dan meningkatkan kualitas layanan publik.

3. Pemeliharaan dan Pembaruan Sistem Informasi

Instansi harus menjadwalkan pemeliharaan dan pembaruan sistem informasi secara rutin dan terencana guna menghindari terjadinya bug atau error yang dapat mengganggu kelancaran layanan digital. Selain itu, perlu adanya tim teknis khusus yang siap merespons permasalahan sistem secara cepat agar layanan kepada masyarakat tidak terganggu.

4. Pengembangan Inisiatif dan Kreativitas Pegawai

Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, memberikan ruang bagi pegawai untuk mengusulkan ide-ide baru, serta menerapkan reward and recognition system bagi pegawai yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan mendorong munculnya solusi-solusi inovatif yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke instansi lain atau wilayah berbeda untuk memperoleh

Protected by PDF Anti-Copy Free
generasi hasil yang lebih luas dan memperkaya literatur ilmiah dalam
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi.



(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Afriansyah, R., Dahmiri, & Kholik, I. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi*.
- Andhika, Y. R., Ratnawati, & Sudirjo, F. (2023). PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai di Sekretariat Dewan di Provinsi Jawa Tengah). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 44–58. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.982>
- Arifin, M., & Bernawi. (2017). *Teknik Penulisan Karya Ilmiah* (Cetakan II). AR-Ruzz Media.
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. Grafindo Persada.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bintoro, M. dan D. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Christensen, L. . (2020). *Experimental Methodology*. Allyn & Bacon Inc.
- Creswell, J. . (2018). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Pustaka Pelajar.
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Grafindo Persada.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Fatonah, F., Kuntadi, C., & Penulis, K. (2023). Faktor Budaya Kerja, Remunerasi dan Tehnologi Informasi, yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekolah Kedinasan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemejen Sistem Informasi)*, 4(4), 748–756. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Febriany, N. (2022). Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(3), 120–125.
- Feriyanto, A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mediatara.
- Figo, Y. H., & Nainggolan, N. P. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ninja Express Batam. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 287–297.
- Ghozali, I. (2018). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. In Mcgraw-Hill.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. CAPS.
- Hartono. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(4).
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen

- organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>
- Isdar, Sudirman, I., & Hakim, H. (2022). The Influence of Planning, Competence and Information Technology on Performance in The Faculty of Medicine Hasanuddin University With Organizational Commitment as Moderating Variable. *Scientia Pro Virtute*, 1(1), 225–242.
- Jogiyanto, H. (2018). *Studi pe... menguji reaksi pasar modal akibat suatu peristiwa*. BPFE.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Kasemin, K. (2015). *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi (Sebuah Bunga Rampai Hasil Pengkajian Dan Pengembangan Peneletian Tentang Perkembangan Teknologi Informasi)* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Laudon, K. ., & Laudon, J. . (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm (16th ed.)*. Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM* (Redaksi Refika (ed.)). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Muhajirin, A., Oetari, I. P., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Teknologi Informasi di Era Endemi pada Kinerja Guru pada SMK XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 250–256. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1806>
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Madan University Press.
- Nugraha, E., Sari, R. M., Sutarman, Yunan, A., & Kurniawan, A. (2022). The Effect of Information Technology , Competence , and Commitment to Service Quality and Implication on Customer Satisfaction. *International Journal of Technology*, 13(4), 827–836. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i4.3809>
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori Konsep dan Indikator.”* Zanafa Publishing.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Raharjo, S. (2017). *Cara Uji Analisis Jalur [Path Analysis] dengan SPSS Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html>.
- Ramdani, Z., & Prakoso, B. H. (2019). Integritas Akademik: Prediktor Kesejahteraan Siswa di Sekolah. *Indonesian Journal of Educational Assesment*, 2(1).
- Rayyani, W. O. (2021). PENGARUH SIKAP KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERATING (STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR). *Jurnal Ilmu Ekonomi*,

- Rerung, R. R. (2018). *E-Commerce (Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi)*. CV Budi Utama.
- Rivai, & Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-10). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judge, T. (2019). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). *Manajemen Organisasi* (Edisi ke-10). Erlangga.
- Rukoh, H. Y., Prayekti, & L. C. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Rosalyne Contractor, Furniture, Wallpaper. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), 724–732.
- Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar*. Rumah Cemerlang.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Manajemen (ke-26)*. ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Suryanto, M. (2005). *Pengantar Teknologi Informasi Untuk Bisnis*. CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Prenada Media Group.
- Suyanto, M. (2005). *Teknologi Dan Informasi Untuk Bisnis*. CV. Andi Offset.
- Talumewo, J., Tewal, B., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Information Technology (IT) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, 11(3), 254–263.
- Tampubolon, M. P. (2015). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis* (Ketiga). Ghalih Indonesia.
- Venkatesh, & Davis. (2020). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model. *Four Longitudinal Field Studie*, 186–204.
- Warsihna, J. (2021). Teknologi informasi dan komunikasi (tik) untuk pendidikan karakter. *Teknodik*, XV, 173–182.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke-1). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke-2). PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7.

<https://ejournal.untan.ac.id/index.php/sor/article/view/3512>

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Yaumi, M. (2018). *Media Dan Teknologi Pembelajaran* (Pertama). Prenada Media Group.
- Yohanes, Herawati, N., & Supriyanto, L. (2013). Strategi Teknologi Informasi Di Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN*, 4.
- Yudanto, Y. (2018). *Informasi Technology Business Start-Up (Ilmu Dasar Merintis Start-Up Berbasis Teknologi Informasi Untuk Pemula*. Pt. Alex Media Komputindo.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN



Protected by PDF Anti-Copy Free
MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN

Jl. Jend Besar H. S. S. Harto, KM.13 RT.01 Kel. Lubuk Kupang
 Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir program studi Magister Manajemen pada Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan, maka dengan segala kerendahan hati kami sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuk Linggau”**. Untuk itu, kami mohon bantuan dan kesediannya untuk memberikan jawaban pada kuesioner ini dengan sesungguhnya. Jawaban Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi kami.

Kami menjamin kerahasiaan data yang Bapak/Ibu berikan, karena jawaban tersebut semata-mata hanya digunakan sebagai bahan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan. Kami ucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Lubuklinggau, Mei 2025

Hormat Saya,

SRI OKTAVIANI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KOTA LUBUK LINGGAU

A. Pendahuluan

Kuesioner penelitian ini di buat untuk keperluan memperoleh data/ informasi dalam penyusunan tesis yang sifatnya ilmiah. Tujuan pengisian kuesioner ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Budaya Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuk Linggau. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk memberikan data/informasi yang benar sehingga dapat mendukung keberhasilan penelitian ini.

B. Identitas Responden

Nomor Responden : _____

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia (tahun) : 1. 20-35 2. 36-50 3. >50

Pendidikan Terakhir : 1. SMA 2. D3/D2/D1 3. S1
4. S2 5. S3

Status Pekerjaan : 1. ASN 2. Honorer

Beri tanda (X) sesuai dengan identitas bapak/ibu

C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan baik pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berikut dan kemudian jawablah tiap butir pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan di bawah pernyataan sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara.

2. Alternatif jawaban yang disediakan sebagai

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

1. VARIABEL KINERJA (S)

NO	PERNYATAAN (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
Tujuan						
1	Saya memahami tujuan kerja yang harus dicapai sesuai dengan tugas saya					
2	Tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai					
3	Saya merasa tujuan kerja saya selaras dengan visi dan misi kantor					
Standar						
4	Saya mengetahui standar kerja yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas					
5	Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang objektif					
6	Kantor menetapkan target kerja yang realistis dan terukur					
Umpan Balik						
7	Atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja					
8	Evaluasi kerja dilakukan secara terbuka dan adil					
9	Atasan memberikan masukan yang membangun untuk peningkatan kinerja					
Alat dan Sarana						
10	Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan layak pakai					
11	Kantor mendukung pengadaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas					
12	Sarana dan prasarana kerja terus diperbarui mengikuti kebutuhan zaman					
Kompetensi						
13	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas saya					
14	Kantor memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi pegawai					
15	Pengembangan kompetensi menjadi perhatian dalam lingkungan kerja					
Motif						
16	Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ingin memberi kontribusi bagi instansi					
17	Lingkungan kerja mendorong pegawai untuk terus berkembang					
18	Saya memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja					
Peluang						
19	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya di tempat					

	kerja				
20	Kantor memberikan peluang karier bagi pegawai yang berprestasi				
21	Kesempatan untuk meningkatkan kinerja terbuka bagi seluruh pegawai				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PDF

2. VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Disiplin waktu						
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya menggunakan waktu kerja dengan produktif dan tidak menunda pekerjaan					
Insiatif dan kreatif						
4	Saya terbiasa menyampaikan ide atau saran untuk perbaikan kinerja tim					
5	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan tanpa mengganggu produktivitas					
6	Saya secara aktif mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
Tanggung jawab						
7	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya					
8	Saya menyelesaikan semua tugas dengan serius dan penuh komitmen					
9	Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung					
Taat pada peraturan						
10	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di kantor					
11	Saya membaca dan mengikuti prosedur kerja secara konsisten					
12	Saya memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran aturan kerja					
Sikap dan perilaku						
13	Saya bersikap sopan dan menghargai sesama rekan kerja dan atasan					
14	Saya menjaga sikap profesional dalam melaksanakan tugas					
15	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam bekerja					
Teladan gaya kepemimpinan						
16	Atasan memberikan contoh yang baik dalam					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	menjalankan peraturan kerja					
17	Gaya kepemimpinan di kantor ini mendorong saya untuk lebih disiplin					
18	Atasan hadir dan terlibat langsung dalam pengawasan kedisiplinan pegawai					
Balas jasa						
19	Kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik					
20	Adanya insentif atau sanksi memengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja					
21	Sistem balas jasa yang diterapkan mendorong pegawai untuk lebih disiplin					
Pengawasan melekat						
22	Atasan melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai					
23	Sistem pengawasan dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih					
24	Pengawasan yang diterapkan di dinas ini efektif mencegah pelanggaran disiplin					

3. VARIABEL BUDAYA KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Sikap terhadap pekerjaan						
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang diberikan					
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas					
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini					
Perilaku pada waktu bekerja						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa menunda-nunda					
5	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
6	Saya menjaga suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas					
Disiplin kerja						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
8	Saya datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku					
9	Saya menaati seluruh peraturan dan tata tertib yang ditetapkan instansi					

4. VARIABEL TEKNOLOGI INFORMASI (X2)

NO		5	4	CS	TS	STS
		3	2	1		
Hardware						
1	Kondisi fisik perangkat keras yang tersedia cukup memadai untuk kebutuhan operasional					
2	Penggunaan perangkat keras sesuai dengan standar kerja yang berlaku					
3	Perangkat keras di kantor terawat dengan baik untuk mendukung pekerjaan					
Software						
4	Aplikasi dan perangkat lunak yang digunakan di kantor mudah dipahami dan digunakan					
5	Saya memperoleh pelatihan atau sosialisasi saat ada penggunaan software baru					
6	Software yang digunakan mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan					
Database						
7	Database yang tersedia dikelola dengan baik dan terorganisir					
8	Proses pencarian dan pengambilan data dari database mudah dilakukan					
9	Kantor memiliki sistem penyimpanan data yang aman dan terstruktur					
Network						
10	Koneksi internet di lingkungan kerja cukup stabil dan mendukung pekerjaan					
11	Infrastruktur jaringan di dinas mendukung komunikasi dan kolaborasi antardivisi					
12	Jaringan internal kantor dapat digunakan untuk mengakses data dan aplikasi dengan cepat					
People						
13	Saya merasa terbantu oleh dukungan teknis dari personel IT saat menghadapi masalah					
14	Saya diberikan pelatihan terkait penggunaan sistem informasi secara berkala					
15	Petugas atau tim IT di dinas responsif dalam menangani kendala teknologi informasi					

Tabulasi Hasil Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya Kerja (XI)

No	Pernyataan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	4	3	4	3	3	4	3
6	2	3	2	2	3	2	1	2	3
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3
8	2	2	2	2	2	1	2	2	1
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	4	4	4	3	4	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	2	3	3	2	3	3	1	3
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2
17	3	4	2	2	3	3	3	3	2
18	2	2	1	2	3	2	2	2	2
19	3	3	4	3	3	3	3	2	3
20	4	4	4	3	3	3	3	5	4
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	2	2	3	3	3	2	4	3	2
23	3	3	4	4	4	4	3	4	4
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	3	4	4	4	3	3	4	3	4
26	3	3	4	4	4	3	4	4	3
27	2	2	2	3	3	3	3	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2
30	3	3	2	3	2	2	3	3	3
31	2	2	3	2	3	3	2	2	3
32	4	4	4	4	3	4	5	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	3	2
34	2	3	3	3	4	3	3	3	2
35	2	2	3	3	3	3	4	3	3
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	2	2	3	2	2	2	2	2	3
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	2	3	3	3	2	2	3	3	3
41	3	3	2	3	3	3	3	2	3
42	2	3	2	2	3	3	2	3	2
43	4	4	4	5	3	4	4	3	5
44	3	2	3	3	3	2	3	3	3
45	3	4	3	4	3	4	3	4	3
46	2	2	2	2	1	3	2	2	2
47	4	3	4	4	4	4	4	4	3

No	Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2
5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
6	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
12	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
14	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
15	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
17	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
23	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
24	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
25	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
27	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
28	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
29	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
30	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
31	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
32	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
33	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
34	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
36	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
39	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
42	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
43	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
44	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
46	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
47	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2

Pernyataan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
7	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
9	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
11	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
12	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4
14	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
15	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
16	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
17	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
18	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
24	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
25	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
31	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
32	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
33	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
35	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
38	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
39	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
40	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3
41	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
42	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
43	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
46	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3
47	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3

Pernyataan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
5	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3
6	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
8	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
9	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
10	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1
13	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
14	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
19	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
20	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
22	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
27	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
28	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
29	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
30	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
31	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
32	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
36	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
37	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
38	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
41	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2
42	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
43	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
44	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
47	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1

Deskripsi Karakteristik Responden

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	29	61.7	61.7	61.7
	Wanita	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 Tahun	11	23.4	23.4	23.4
	36-50 Tahun	22	46.8	46.8	70.2
	>50 Tahun	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	4.3	4.3	4.3
	S1	38	80.9	80.9	85.1
	S2	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	23	48.9	48.9	48.9
	Honoror	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden
 Budaya Kerja (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	36.2	36.2	36.2
	Cukup Setuju	20	42.6	42.6	78.7
	Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	36.2	36.2	36.2
	Cukup Setuju	21	44.7	44.7	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	27.7
	Cukup Setuju	20	42.6	42.6	70.2
	Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Cukup Setuju	23	48.9	48.9	74.5
	Setuju	11	23.4	23.4	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	27.7
	Cukup Setuju	25	53.2	53.2	80.9
	Setuju	8	17.0	17.0	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	25.5
	Cukup Setuju	25	53.2	53.2	78.7
	Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	23.4
	Cukup Setuju	24	51.1	51.1	74.5
	Setuju	11	23.4	23.4	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	29.8
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	76.6
	Setuju	10	21.3	21.3	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	27.7
	Cukup Setuju	23	49	48.9	76.6
	Setuju	10	21.3	21.3	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	29.8	29.8	29.8
	Cukup Setuju	19	40.4	40.4	70.2
	Setuju	12	25.5	25.5	95.7
	Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Cukup Setuju	19	40.4	40.4	68.1
	Setuju	14	29.8	29.8	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	27	57.4	57.4	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	26	55.3	55.3	78.7
	Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	21	44.7	44.7	68.1
	Setuju	13	27.7	27.7	95.7
	Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	23.4
	Cukup Setuju	27	57.4	57.4	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	24	51.1	51.1	74.5
	Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	23	48.9	48.9	72.3
	Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	7	14.9	14.9	17.0
	Cukup Setuju	28	59.6	59.6	76.6
	Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	72.3
	Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	29.8
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	76.6
	Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pernyataan 12
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	24		51.1	72.3
	Setuju	13		27.7	100.0
	Total	47		100.0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	25.5
	Cukup Setuju	20	42.6	42.6	68.1
	Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Cukup Setuju	24	51.1	51.1	76.6
	Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	34.0	34.0	34.0
	Cukup Setuju	18	38.3	38.3	72.3
	Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.0	17.0	17.0
	Cukup Setuju	30	63.8	63.8	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	25.5
	Cukup Setuju	29	61.7	61.7	87.2
	Setuju	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	26		55.3	76.6
	Setuju	11		23.4	100.0
	Total	47		100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	19.1	19.1	19.1
	Cukup Setuju	28	59.6	59.6	78.7
	Setuju	8	17.0	17.0	95.7
	Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	29	61.7	61.7	85.1
	Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	21.3	21.3	21.3
	Cukup Setuju	30	63.8	63.8	85.1
	Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	14	29.8	29.8	31.9
	Cukup Setuju	21	44.7	44.7	76.6
	Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Cukup Setuju	24	51.1	51.1	78.7
	Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.6	10.6	10.6
	Cukup Setuju	31	66.0	66.0	76.6
	Setuju	10	21.3	21.3	97.9

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sangat Setuju	2	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13		27.7	27.7
	Cukup Setuju	24		51.1	78.7
	Setuju	10		21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	70.2
	Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	29.8	29.8	29.8
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	76.6
	Setuju	10	21.3	21.3	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	36.2	36.2	36.2
	Cukup Setuju	22	46.8	46.8	83.0
	Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.0	17.0	17.0
	Cukup Setuju	29	61.7	61.7	78.7
	Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Cukup Setuju	28	59.6	59.6	85.1
	Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pernyataan 16
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	19.1	19.1	19.1
	Cukup Setuju	27		57.4	76.6
	Setuju	10		21.3	97.9
	Sangat Setuju	1		2.1	100.0
	Total	47		100.0	

Pernyataan 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Cukup Setuju	28	59.6	59.6	83.0
	Setuju	7	14.9	14.9	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Cukup Setuju	23	48.9	48.9	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	11	23.4	23.4	25.5
	Cukup Setuju	26	55.3	55.3	80.9
	Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	38.3	38.3	38.3
	Cukup Setuju	16	34.0	34.0	72.3
	Setuju	12	25.5	25.5	97.9
	Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.0	17.0	17.0
	Cukup Setuju	27	57.4	57.4	74.5
	Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (Z) **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Tidak Setuju	31	66.0	66.0	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	87.2
	Cukup Setuju	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Tidak Setuju	31	66.0	66.0	91.5
	Cukup Setuju	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Tidak Setuju	27	57.4	57.4	83.0
	Cukup Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	87.2
	Cukup Setuju	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	27	57.4	57.4	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	25	53.2	53.2	85.1
	Cukup Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	25.5	25.5	25.5
	Tidak Setuju	28	59.6	59.6	85.1
	Cukup Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	40.4	40.4	40.4
	Tidak Setuju	20	42.6	42.6	83.0
	Cukup Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	23.4	23.4	23.4
	Tidak Setuju	30	63.8	63.8	87.2
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	97.9
	Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	27.7	27.7	27.7
	Tidak Setuju	31	66.0	66.0	93.6
	Cukup Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	27	57.4	57.4	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	24	51.1	51.1	83.0
	Cukup Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	38.3	38.3	38.3
	Tidak Setuju	25	53.2	53.2	91.5
	Cukup Setuju	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	34.0	34.0	34.0
	Tidak Setuju	27	57.4	57.4	91.5
	Cukup Setuju	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	38.3	38.3	38.3
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	93.6
	Cukup Setuju	2	4.3	4.3	97.9
	Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	34.0	34.0	34.0
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	40.4	40.4	40.4
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	95.7
	Cukup Setuju	1	2.1	2.1	97.9
	Setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	29.8	29.8	29.8
	Tidak Setuju	28	59.6	59.6	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	38.3	38.3	38.3
	Tidak Setuju	21	44.7	44.7	83.0
	Cukup Setuju	8	17.0	17.0	100.0

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	40.4	40.4	40.4
	Tidak Setuju	24	51.1	51.1	91.5
	Cukup Setuju	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	31.9	31.9	31.9
	Tidak Setuju	28	59.6	59.6	91.5
	Cukup Setuju	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	34.0	34.0	34.0
	Tidak Setuju	26	55.3	55.3	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

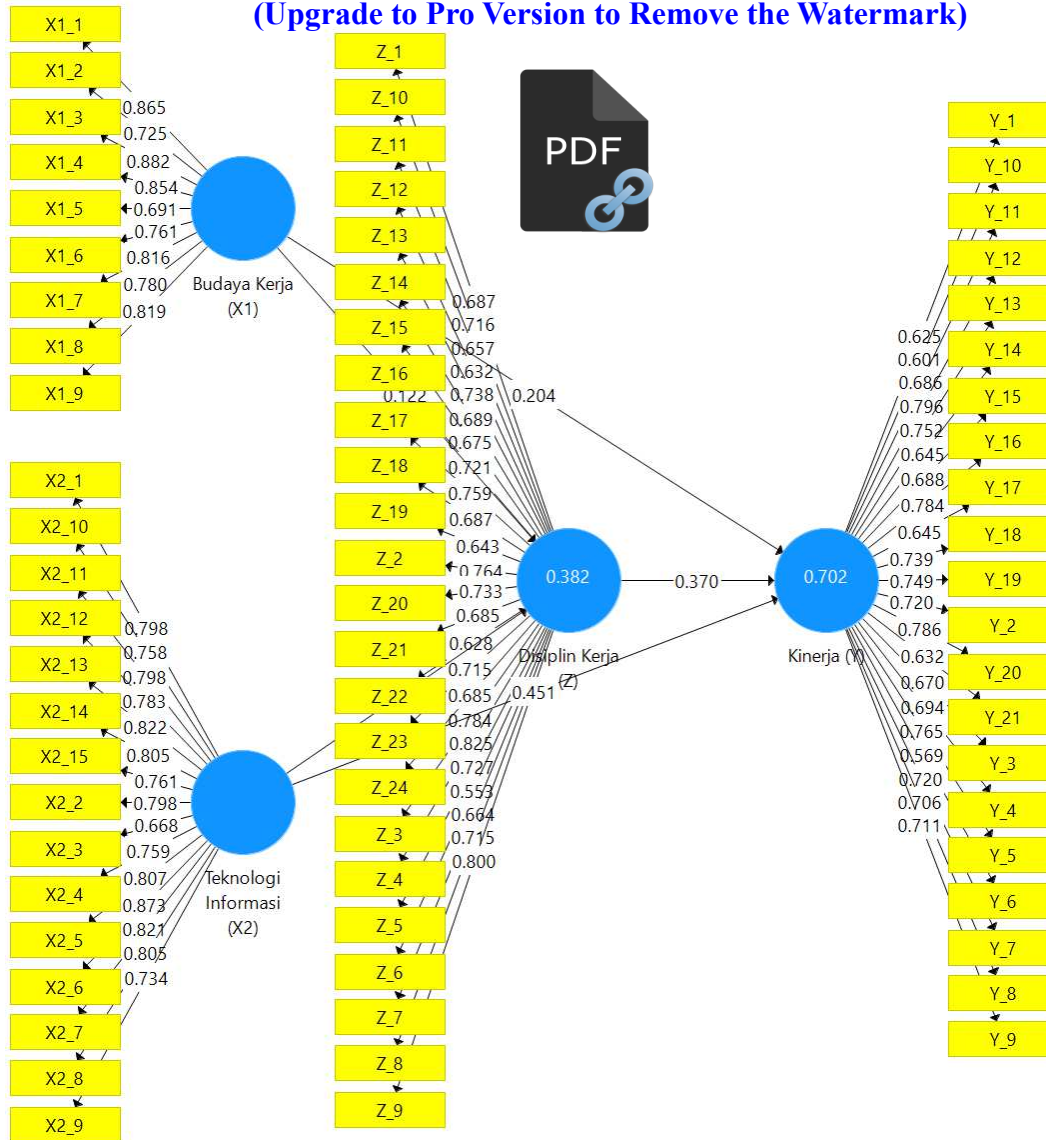
Pernyataan 24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	42.6	42.6	42.6
	Tidak Setuju	22	46.8	46.8	89.4
	Cukup Setuju	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Outer Model

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Convergent Validity

Outer Loadings

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Teknologi Informasi (X2)
X1_1	0,865			
X1_2	0,725			
X1_3	0,882			
X1_4	0,854			
X1_5	0,691			
X1_6	0,761			
X1_7	0,780			
X1_8	0,819			
X1_9	0,819			
X2_1				0,798
X2_10				0,758
X2_11				0,798
X2_12				0,783
X2_13				0,822

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X2_14				0,805
X2_15				0,761
X2_2				0,798
X2_3				0,668
X2_4				0,759
X2_5				0,807
X2_6				0,873
X2_7				0,821
X2_8				0,805
X2_9				0,734
Y_1			0,625	
Y_10			0,601	
Y_11			0,686	
Y_12			0,796	
Y_13			0,752	
Y_14			0,645	
Y_15			0,688	
Y_16			0,784	
Y_17			0,645	
Y_18			0,739	
Y_19			0,749	
Y_2			0,720	
Y_20			0,786	
Y_21			0,632	
Y_3			0,670	
Y_4			0,694	
Y_5			0,765	
Y_6			0,569	
Y_7			0,720	
Y_8			0,706	
Y_9			0,711	
Z_1		0,687		
Z_10		0,716		
Z_11		0,657		
Z_12		0,632		
Z_13		0,738		
Z_14		0,689		
Z_15		0,675		
Z_16		0,721		
Z_17		0,759		
Z_18		0,687		
Z_19		0,643		
Z_2		0,764		
Z_20		0,733		
Z_21		0,685		
Z_22		0,628		
Z_23		0,715		
Z_24		0,685		
Z_3		0,784		
Z_4		0,825		
Z_5		0,727		
Z_6		0,553		
Z_7		0,664		
Z_8		0,715		
Z_9		0,800		

Discriminant Validity **Protected by PDF Anti-Copy Free**

Cross Loadings **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Teknologi Informasi (X2)
X1_1	0,865	0,321	0,430	0,296
X1_2	0,725	0,138	0,191	0,155
X1_3	0,882	0,443	0,474	0,342
X1_4	0,854	0,209	0,420	0,252
X1_5	0,691	0,240	0,268	0,062
X1_6	0,761	0,277	0,300	0,271
X1_7	0,816	0,226	0,469	0,416
X1_8	0,780	0,317	0,446	0,333
X1_9	0,819	0,337	0,379	0,330
X2_1	0,321	0,502	0,635	0,798
X2_10	0,057	0,377	0,568	0,758
X2_11	0,302	0,503	0,611	0,798
X2_12	0,261	0,372	0,653	0,783
X2_13	0,152	0,526	0,594	0,822
X2_14	0,266	0,496	0,546	0,805
X2_15	0,360	0,545	0,562	0,761
X2_2	0,147	0,513	0,561	0,798
X2_3	0,292	0,439	0,560	0,668
X2_4	0,211	0,443	0,565	0,759
X2_5	0,351	0,439	0,490	0,807
X2_6	0,329	0,556	0,578	0,873
X2_7	0,353	0,546	0,637	0,821
X2_8	0,396	0,377	0,593	0,805
X2_9	0,462	0,492	0,671	0,734
Y_1	0,313	0,444	0,625	0,482
Y_10	0,199	0,445	0,601	0,524
Y_11	0,197	0,339	0,686	0,583
Y_12	0,369	0,467	0,796	0,515
Y_13	0,311	0,526	0,752	0,495
Y_14	0,192	0,547	0,645	0,548
Y_15	0,403	0,512	0,688	0,487
Y_16	0,418	0,576	0,784	0,544
Y_17	0,448	0,377	0,645	0,377
Y_18	0,328	0,514	0,739	0,467
Y_19	0,272	0,408	0,749	0,637
Y_2	0,544	0,564	0,720	0,536
Y_20	0,428	0,574	0,786	0,605
Y_21	0,110	0,499	0,632	0,528
Y_3	0,575	0,464	0,670	0,426
Y_4	0,411	0,653	0,694	0,544
Y_5	0,325	0,447	0,765	0,654
Y_6	0,262	0,424	0,569	0,481
Y_7	0,214	0,452	0,720	0,410
Y_8	0,356	0,632	0,706	0,612
Y_9	0,418	0,487	0,711	0,519
Z_1	0,176	0,687	0,488	0,328
Z_10	0,114	0,716	0,586	0,452
Z_11	0,194	0,657	0,572	0,484
Z_12	0,274	0,632	0,499	0,362
Z_13	0,138	0,738	0,478	0,369
Z_14	0,188	0,689	0,533	0,445
Z_15	0,207	0,675	0,559	0,422
Z_16	0,253	0,721	0,528	0,487

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z_17	0,165	0,759	0,221	0,518
Z_18	0,087	0,687	0,395	0,407
Z_19	0,163	0,643	0,414	0,194
Z_2	0,333	0,764	0,540	0,425
Z_20	0,195	0,733	0,479	0,358
Z_21	0,347	0,85	0,351	0,406
Z_22	0,244	0,28	0,510	0,444
Z_23	0,016	0,15	0,457	0,482
Z_24	0,359	0,85	0,522	0,361
Z_3	0,302	0,784	0,509	0,361
Z_4	0,232	0,825	0,606	0,578
Z_5	0,375	0,727	0,451	0,405
Z_6	0,102	0,553	0,388	0,282
Z_7	0,255	0,664	0,537	0,551
Z_8	0,419	0,715	0,501	0,482
Z_9	0,309	0,800	0,446	0,473

Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,930	0,945	0,942	0,643
Disiplin Kerja (Z)	0,956	0,958	0,959	0,698
Kinerja (Y)	0,948	0,950	0,953	0,693
Teknologi Informasi (X2)	0,956	0,957	0,961	0,620

Discriminant Validity
Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Teknologi Informasi (X2)
Budaya Kerja (X1)	0,802			
Disiplin Kerja (Z)	0,328	0,706		
Kinerja (Y)	0,490	0,711	0,752	
Teknologi Informasi (X2)	0,364	0,608	0,750	0,787

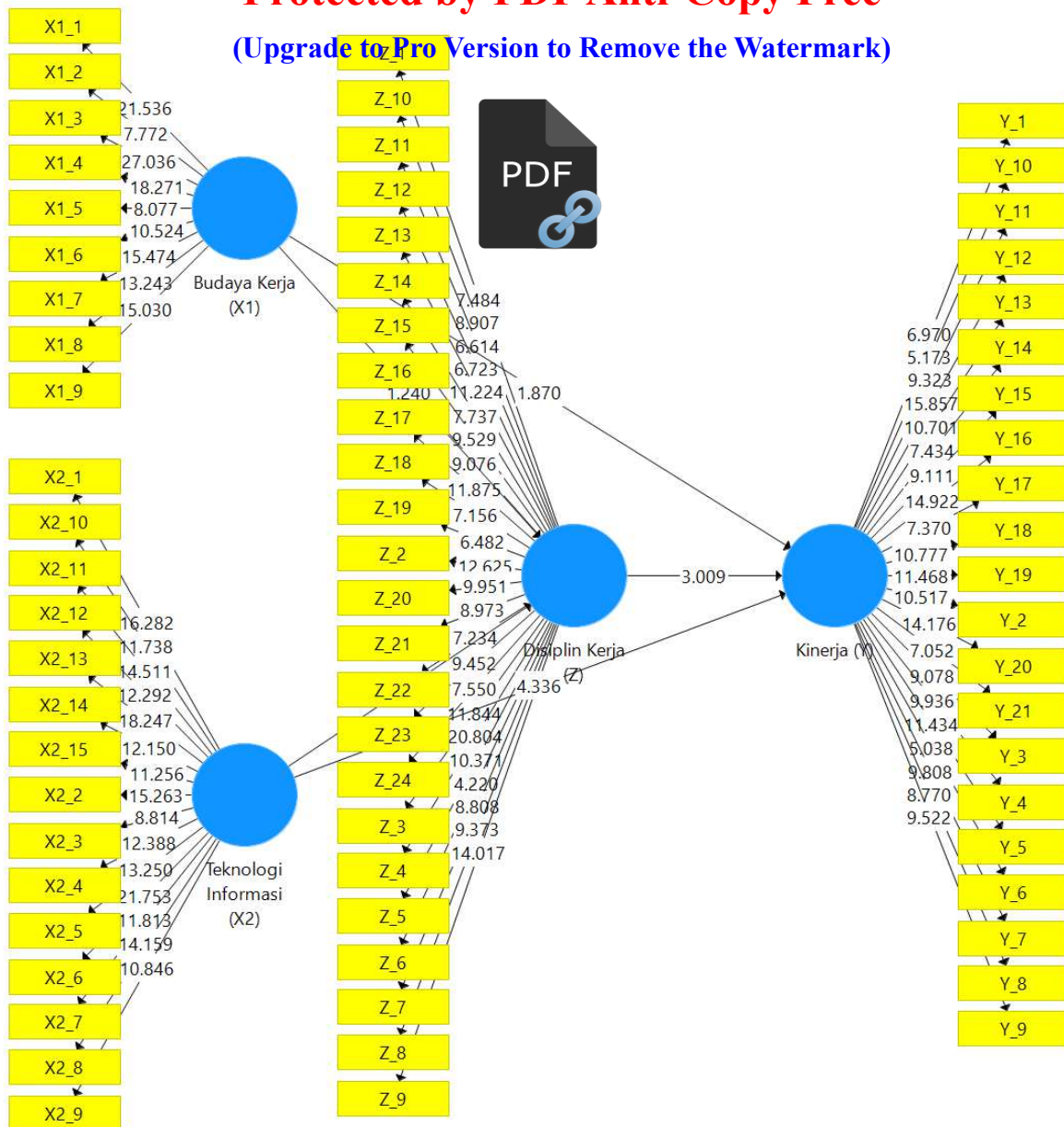
Hasil Pengujian Hipotesis
Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,382	0,354
Kinerja (Y)	0,702	0,681

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Analisis Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,122	0,139	0,099	1,240	0,005
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,204	0,218	0,109	1,870	0,002
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,370	0,370	0,123	3,009	0,003
Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,563	0,583	0,095	5,952	0,000
Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,451	0,445	0,104	4,336	0,000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,050	0,050	0,040	1,126	0,001
Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,216	0,216	0,082	2,556	0,011

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,250	0,268	0,106	2,363	0,019
Budaya Kerja (X1) Teknologi Informasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,660	0,661	0,076	8,672	0,000

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PEMERINTAH KOTA LUBUK LINGGAU
**DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA,
STATISTIK DAN PERSANDIAN**

Jln. Sultan Mahmud Badarudin
31628 No Telp (0733-32

Kuti Kec. Lubuk Linggau Timur I Kode Pos
dinkominfo@lubuklinggaukota.go.id

PDF

Lubuk Linggau, 16 Juni 2025

Nomor : 070/110/kominfo/1.6/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan
Di -
Lubuk Linggau

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Bina Insan Lubuk Linggau, Nomor :
0870/UNIV.BI/Fieshum/PI/2025, tanggal 12 Juni 2025, Perihal Permohonan Izin Penelitian
atas nama :

Nama : Sri Oktavianti
NIM : 2301030025
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada
Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Lubuk
Linggau

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

1. Kami tidak keberatan dan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Lubuk Linggau sesuai dengan judul yang diajukan.
2. Izin penelitian ini diberikan semata-mata untuk kepentingan dengan hukum dan norma yang berlaku.
3. Mahasiswa yang melakukan penelitian harus melaporkan hasil penelitiannya kepada kami sebagai bahan masukan dan evaluasi.

Demikian disampaikan untuk menjadi bahan selanjutnya, Terima kasih.

Pt. KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA
STATISTIK DAN PERSANDIAN
KOTA LUBUK LINGGAU



Febrian Saputra, SE., MM.

Pembina

NIP. 49800202 200701 1 00

Nomor : 0870/UNIV.BI/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan



Lubuklinggau, 12 Juni 2025

Kepada Yth.
Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuk Linggau

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Sri Oktavianti
NIM : 2301030025
Program Studi : Manajemen
Program : Magister
Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Lubuk Linggau.

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

.....

.....

