

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, *SELF EFFICACY*
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAN MANUSIA (BKPSDM)
KOTA BUKITINGGAU**



SKRIPSI

**Oleh :
SULAIMAN ARBAIN
NIM : 2101010220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Selasa tanggal 28 bulan Juli tahun 2025 telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Sulaiman Arbain
NIM : 2101010220
Judul : Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ketua : **Dr. H. Sardiyo, M.M** (.....)
2. Sekretaris : **Fitria, SE., MM** (.....)
3. Anggota : **Supriyanto, S.P., S.E., M.Si** (.....)

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, *SELF EFFICACY*
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA LUBUKLINGGAU**

**Oleh :
SULAIMAN ARBAIN
NIM : 2101010220**

	Lubuklinggau, Januari 2025
Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Sardiyono, M.M	Fitria, SE., MM

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan,**

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

- ❖ Rasakan setiap proses yang kamu tempuh, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini.
- ❖ Kalau mau menunggu sampai kita siap, kita akan menghabiskan sisa hidup kita hanya untuk menunggu.
- ❖ Kita harus berarti untuk diri kita sendiri terlebih dahulu.

Persembahan kepada:

- Ayahku dan ibuku tersayang, orang hebat yang menjadi motivasi dan penyemangat
- Adikku tersayang, yang telah menjadi motivasi untuk dapat menunjukkan yang terbaik
- Mahasiswi dengan NIM 2101010231 yang selalu mendukung setiap waktu dan mengerti setiap keadaan
- Teman-teman seperjuanganku, yang telah kebersamai sampai akhir perkuliahan
- Almamaterku

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswi : Sulaiman Arbain
NIM : 2101010220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

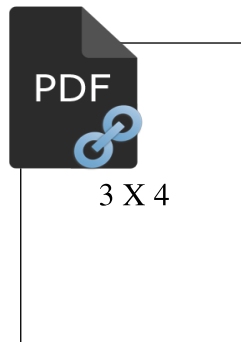
Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Sulaiman Arbain
NIM 2101010220

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Sulaiman Arbain
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 31 Mei 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Dusun 3 Blok C Desa Setia Marga Kecamatan
Karang Dapo Kabupaten Musi Rawas Utara

Pendidikan

- SD : SD Negeri Desa Setia Marga
- SMP : SMP IT TQ Ihya Assunnah Singkut
- SMA : SMA IT TQ MA'Had Ihya Assunnah Tasikmalaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This research to analyze the influence of the variables of Information Technology, Self Efficacy, and Motivation on the performance of employees at BKPSDM Lubuklinggau City. The research method used is quantitative with a survey approach, involving 43 respondents who are employees of BKPSDM Lubuklinggau City. The results of the study indicate that partially, the Information Technology variable has no significant effect on employee performance, with a t-count of -0,560 < t-table of 2.030 and a significance of 0.763. The Self Efficacy variable has a significant effect on employee performance with a t-count of 139.127 > t-table of 2.030 and a significance of 0.000. On the other hand, the Motivation variable also has no significant effect on employee performance with a t-count of 0.612 < t-table of 2.030 and a significance of 0.544. Simultaneously, Information Technology, Self Efficacy, and Motivation have a significant influence on employee performance with an f-count of 9173.192 > f-table of 3.26 and a significance of 0.000.

Keywords: *Information Technology, Self Efficacy, Motivation, Employee Performance, BKPSDM Lubuklinggau City.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan sampel sebanyak 43 responden yang merupakan pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Teknologi Informasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $-0,560 < t$ tabel $2,030$ dan signifikansi $0,763$. Variabel *Self Efficacy* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $139,127 > t$ tabel $2,030$ dan signifikansi $0,000$. Sementara itu, variabel Motivasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $0,612 < t$ tabel $2,030$ dan signifikansi $0,544$. Secara simultan, Teknologi Informasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung $9173,192 > f$ tabel $3,26$ dan signifikansi $0,000$.

Kata kunci: Teknologi Informasi, *Self Efficacy*, Motivasi, Kinerja Pegawai, BKPSDM Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat berserta salam semoga tetap tercurahkan Kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Ayah dan Ibuku yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan dan Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.Pd., M.Pd., M.M selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Fitria, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam Penulisan skripsi ini.
9. Ibu Yulita Anggraini, SH., MH selaku Kepala BKPSDM Kota Lubuklinggau yang telah memberikan izin penelitian.
10. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan Universita Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


DAFTAR ISI



Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Literatur	8
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berpikir	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Sumber Data	35
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	35
3.6 Uji Instrumen Penelitian	38
3.7 Uji Asumsi Klasik	39
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.9 Tempat dan Waktu Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian	46
4.3 Pembahasan.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN 	104
5.1 Simpulan	104
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Instrumen dan Skala.....	31
Tabel 3.2 Daftar Pegawai BKPSD Kota Lubuklinggau	33
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	36
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Self Efficacy.....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Self Efficacy	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	57
Tabel 4.9 Jenis Kelamin	58
Tabel 4.10 Usia	58
Tabel 4.11 Teknologi informasi membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan cepat selesai	59
Tabel 4.12 Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data atau informasi dengan mudah	60
Tabel 4.13 Pegawai lebih mudah belajar teknologi baru dengan dukungan atau arahan dari orang di sekitar	60
Tabel 4.14 Tempat kerja pegawai mendukung penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja.....	61
Tabel 4.15 Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi	61
Tabel 4. 16 Penggunaan teknologi informasi membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan.....	62
Tabel 4.17 Pegawai berniat untuk terus menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi dalam pekerjaan	63
Tabel 4.18 Pegawai berencana untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menggunakan teknologi informasi.....	63
Tabel 4.19 Pegawai merasa menggunakan teknologi informasi menjadi bagian penting dari rutinitas kerja	64
Tabel 4.20 Pegawai merasa lebih mudah dan cepat bekerja karena didukung teknologi informasi	64
Tabel 4.21 Teknologi yang disediakan oleh organisasi sangat memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai	65
Tabel 4.22 Teknologi informasi yang digunakan di organisasi mudah diakses ...	66
Tabel 4.23 Pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.....	66
Tabel 4.24 Pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan	67

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda	68
Tabel 4.26 Pegawai percaya bisa menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi	68
Tabel 4.27 Pegawai yakin dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat	69
Tabel 4.28 Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik	69
Tabel 4.29 Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja	70
Tabel 4.30 Pegawai yakin dapat menguasai berbagai aspek teknologi informasi yang diperlukan di tempat kerja	71
Tabel 4.31 Pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi	71
Tabel 4.32 Pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan	72
Tabel 4.33 Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan	72
Tabel 4.34 Pegawai merasa dapat menggunakan keterampilan teknologi yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas di tempat kerja	73
Tabel 4.35 Pegawai merasa puas dengan pencapaian yang diraih dalam pekerjaan	74
Tabel 4.36 Pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika meraih hasil yang baik dalam pekerjaan	74
Tabel 4.37 Pengakuan atas prestasi pegawai membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik	75
Tabel 4.38 Pegawai merasa lebih bersemangat bekerja ketika usaha diakui oleh atasan	75
Tabel 4.39 Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan saya kesempatan untuk berkembang	76
Tabel 4.40 Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan kesempatan untuk berkembang	76
Tabel 4.41 Pegawai merasa lebih bersemangat dan produktif ketika memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan	77
Tabel 4.42 Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik	78
Tabel 4.43 Kebijakan perusahaan yang adil membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik	78
Tabel 4.44 Kebijakan perusahaan dan administrasi yang mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras	79
Tabel 4.45 Pegawai merasa lebih produktif ketika atasan memberikan umpan balik dan membimbing dengan baik	79
Tabel 4.46 Supervisi yang baik membuat pegawai merasa didukung dan lebih percaya diri dalam pekerjaan	80
Tabel 4.47 Pegawai selalu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	81
Tabel 4.48 Pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja saya agar lebih baik setiap waktu	81

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49 Pegawai berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dalam setiap tugas yang di pikirkan	82
Tabel 4.50 Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.....	82
Tabel 4.51 Pegawai terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan agar bisa lebih efektif dalam pekerjaan	83
Tabel 4.52 Pegawai memahami dengan baik proses dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan	84
Tabel 4.53 Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	84
Tabel 4.54 Pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	85
Tabel 4.55 Pegawai selalu berusaha berinovasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan	85
Tabel 4.56 Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	86
Tabel 4.57 Pegawai percaya bahwa kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja	86
Tabel 4.58 Pegawai menghargai pendapat rekan kerja dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama	87
Tabel 4.59 Pegawai merasa bahwa inisiatif yang saya ambil dalam pekerjaan memberi dampak positif bagi tim dan perusahaan.....	88
Tabel 4.60 Pegawai sering mencari cara untuk memperbaiki proses kerja	88
Tabel 4.61 Pegawai selalu berusaha untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.....	89
Tabel 4.62 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	90
Tabel 4.63 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel Teknologi Informasi	91
Tabel 4.64 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel Self Efficacy.....	91
Tabel 4.65 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel Motivasi	92
Tabel 4.66 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja.....	93
Tabel 4.67 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Teknologi Informasi (X_1)	93
Tabel 4.68 Hasil Uji t Variabel Teknologi Informasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y) 94	
Tabel 4.69 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Self Efficacy dan Kinerja	95
Tabel 4.70 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Self Efficacy (X_2)	95
Tabel 4.71 Hasil Uji t Variabel Self Efficacy (X_2) Terhadap Kinerja (Y).....	96
Tabel 4.72 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi dan Kinerja. 97	
Tabel 4.73 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X_3)	97
Tabel 4.74 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)	98
Tabel 4.75 Hasil uji regresi linier berganda	99
Tabel 4.76 Hasil Uji Koefisien Determinasi	100
Tabel 4.77 Hasil Uji F	100

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 3.1 Desain Penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Lubuklinggau	46

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Validitas Teknologi Informasi (X_1)	114
Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X_2)	114
Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Validitas Motivasi (X_3)	115
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Validitas Kinerja (Y)	115
Lampiran 6 Tabulasi Data Teknologi Informasi (X_1)	116
Lampiran 7 Tabulasi Data <i>Self Efficacy</i> (X_2)	117
Lampiran 8 Tabulasi Data Motivasi (X_3)	118
Lampiran 9 Tabulasi Data Kinerja (Y)	119
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X_1)	120
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X_2)	121
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_3)	122
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	123
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi (X_1)	124
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas <i>Self Efficacy</i> (X_2)	124
Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi (X_1)	124
Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	124
Lampiran 18 Hasil Uji Normalitas	125
Lampiran 19 Hasil Uji Linieritas	126
Lampiran 20 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	127
Lampiran 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi	128
Lampiran 22 Hasil Uji F	128
Lampiran 23 Hasil Uji T Teknologi Informasi (X_1)	129
Lampiran 24 Hasil Uji T <i>Self Efficacy</i> (X_2)	129
Lampiran 25 Hasil Uji T Motivasi (X_3)	129
Lampiran 26 Hasil Regresi Linier Berganda	130
Lampiran 27 Koefisien Determinasi	130
Lampiran 28 R Tabel	131
Lampiran 29 T Tabel	132
Lampiran 30 F Tabel	133
Lampiran 31 Surat Keterangan Izin Penelitian	134
Lampiran 32 Dokumentasi Pengumpulan Data Uji Validitas	136
Lampiran 33 Dokumentasi Pengumpulan Data Penelitian	138
Lampiran 34 Data Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau	141
Lampiran 35 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Lubuklinggau	144
Lampiran 36 Hasil Wawancara	145
Lampiran 37 Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi	149

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam setiap organisasi, termasuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau. Kualitas dan kemampuan pegawai berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Dalam konteks ini, penting bagi BKPSDM untuk melakukan pengelolaan SDM, yang tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga perhatian terhadap motivasi dan kesejahteraan pegawai. Dengan SDM yang berkualitas, diharapkan BKPSDM dapat memberikan pelayanan yang optimal dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

BKPSDM Kota Lubuklinggau sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang profesional, cepat, dan akurat. Tuntutan ini sejalan dengan visi dan misi pemerintah daerah untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, kompeten, dan mampu melayani masyarakat dengan baik. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi dapat mendukung pencapaian visi tersebut dengan mempercepat proses administrasi, meningkatkan kualitas data kepegawaian, serta meminimalkan kesalahan manusia dalam pelaksanaan tugas.

Teknologi informasi merupakan suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras computer (Hidayatullah, 2021). Perkembangan teknologi informasi yang pesat di era digital saat ini telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk di sektor pemerintahan.

Teknologi informasi tidak hanya memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan efisien, tetapi juga memungkinkan pengelolaan data yang lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

baik serta penyampaian layanan yang lebih efektif kepada masyarakat. Di lingkungan pemerintah khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau, penerapan teknologi informasi memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Namun, hal ini juga perlu disertai dengan kesiapan individu pegawai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal yang mana harus terdapat keyakinan diri atau disebut *self efficacy* dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi.

Self Efficacy merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Kasanah et al., 2023). Semakin tinggi *self efficacy* pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena dengan *self efficacy* yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kinerja seperti motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk berhasil (Kasanah et al., 2023).



Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam mengoperasikan teknologi baru, serta lebih terbuka untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung kurang optimis terhadap kemampuannya, sehingga hal ini dapat menghambat pemanfaatan teknologi secara optimal. Di samping itu, motivasi kerja juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja (Satria, 2022). Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengakuan, kesempatan pengembangan diri, atau keinginan untuk berkontribusi bagi organ

Pegawai yang mem  yasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih pro  am memanfaatkan teknologi, serta lebih gigih dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi akan cenderung bersikap pasif, tidak antusias dalam bekerja, dan sulit mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai kompetensi sumber daya manusia harus terus ditingkatkan dan dikelola sebaik mungkin agar memberikan output yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu instansi (Kasanah et al., 2023).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Mansyur et al., 2022).

Keberadaan BKPSDM Kota Lubuklinggau merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pemerintahan. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM masih dihadapi oleh BKPSDM, terutama dalam hal penerapan teknologi informasi. Saat ini, belum adanya pelatihan atau pendampingan yang memadai dalam penggunaan teknologi bagi pegawai, sehingga memperlambat kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kota Lubuklinggau. Selain itu, Masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, yang berdampak pada kelancaran pekerjaan di Kantor BKPSDM Kota Lubuklinggau. Masalah-masalah ini dapat berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tingkat keyakinan pegawai juga sangat berpengaruh pada bagaimana pegawai menyelesaikan tugas-tugas mereka dan beradaptasi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perubahan. Pegawai yang memiliki self-efficacy rendah cenderung ragu-ragu, kurang berani mencoba hal-hal baru, dan tidak proaktif dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan. Lalu, masih ada pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi, seperti cenderung ragu memanfaatkan teknologi sehingga kinerja mereka menjadi kurang optimal. Hal ini berpotensi menghambat produktivitas dan efisiensi kerja, yang menjadi tantangan bagi BKPSDM dalam mencapai kinerja yang optimal. Motivasi kerja pegawai menunjukkan motivasi yang rendah dalam menyelesaikan tugas mereka. Kurangnya penghargaan, serta terbatasnya peluang pengembangan diri dan karir menyebabkan sebagian pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat kinerja dan produktivitas, yang menjadi perhatian bagi manajemen BKPSDM.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Teknologi Informasi
 - 1) Belum adanya pelatihan atau pendampingan yang memadai dalam penggunaan teknologi bagi pegawai, sehingga memperlambat kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kota Lubuklinggau.
 - 2) Masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, yang berdampak pada kelancaran pekerjaan di Kantor BKPSDM Kota Lubuklinggau.
- b. *Self Efficacy*
 - 1) Masih ada pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi, seperti cenderung ragu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memanfaatkan teknologi sehingga kinerja mereka menjadi kurang optimal.

- 2) Pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung ragu-ragu, kurang berani menerima tantangan-hal baru, dan tidak proaktif dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini berpotensi menghambat kinerja pegawai.

c. Motivasi

- 1) Motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kota Lubuklinggau tidak merata. Masih ada pegawai menunjukkan motivasi yang rendah dalam menyelesaikan tugas, yang berakibat pada rendahnya tingkat kinerja dan produktivitas.
- 2) Kurangnya penghargaan, terbatasnya peluang pengembangan diri dan karir menyebabkan sebagian pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Kinerja

- 1) Masih ada pegawai yang masih belum optimal dalam mengerjakan pekerjaan.
- 2) Kurangnya pengukuran kinerja terkait dampak penggunaan teknologi informasi.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau?
- d. Apakah teknologi informasi, *self efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau
- b. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau
- c. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau
- d. Menganalisis pengaruh teknologi informasi, *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan literatur yang berkaitan dengan pengaruh teknologi informasi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan.
 - 2) Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari masalah teknologi informasi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Manfaat praktis
 - 1) Bagi BKPSDM Kota Lubuklinggau dapat dijadikan bahan masukan mengenai teknologi informasi, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Dapat menjadi acuan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, terutama dalam meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam menggunakan teknologi.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Mansyur et al., 2022).

Teknologi informasi merupakan suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras computer (Hidayatullah, 2021).

Teknologi Informasi merupakan serangkaian tahapan penanganan informasi yang dapat menciptakan sumber-sumber informasi, pemeliharaan saluran informasi, seleksi dan transmisi informasi, penerimaan informasi secara selektif, penyimpanan dan penelusuran informasi dan penggunaan informasi (Hendraputra et al., 2021).

Dari beberapa definisi bisa ditarik simpulan Teknologi Informasi (TI) adalah penggunaan teknologi untuk memproses, mengirim, dan mengelola informasi secara elektronik melalui sistem berbasis komputer, mencakup berbagai tahapan dari penciptaan hingga penggunaan informasi.

b. Manfaat Teknologi Informasi

Manfaat Teknologi Informasi dalam kehidupan masyarakat saat ini, sudah menjangkau hingga kedalam aktivitas sehari-hari, baik dalam perusahaan, dunia bisnis, sektor perbankan, pendidikan dan kesehatan. Jika dilihat dalam aktivitas sehari-hari maka dapat terlihat dengan jelas, antara lain:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Penerapan Teknologi Informasi dalam Perusahaan

Kebutuhan akan efisiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku usaha sangat membutuhkan Teknologi Informasi dalam lingkungannya. Penerapan Teknologi Informasi menyebabkan perubahan pada kebiasaan kerja. Misalkan penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP). ERP adalah salah satu aplikasi perangkat lunak yang mencakup sistem manajemen dalam perusahaan.

2) Penerapan Teknologi Informasi Dunia Bisnis

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam dunia bisnis digunakan untuk perdagangan secara elektronik atau dikenal dengan *e-commerce*. *E-commerce* adalah perdagangan menggunakan jaringan Internet.

3) Penerapan Teknologi Informasi dalam perbankan

Pemanfaatan teknologi Informasi dalam dunia perbankan adalah dengan menerapkan transaksi melalui internet atau dikenal dengan Internet Banking. Melalui Internet Banking dapat dilakukan transaksi perbankan seperti transfer uang, pengecekan saldo, pemindahan buku, pembayaran tagihan dan informasi rekening.

4) Penerapan Teknologi Informasi dalam Pendidikan

Pembelajaran daring ataupun online ini dapat memenuhi tujuan dari pendidikan dalam pemanfaatan teknologi informasi dengan menggunakan perangkat komputer, laptop ataupun *gadget* yang dapat terhubung dengan internet, perkembangan teknologi yang semakin pesat ini memudahkan dunia pendidikan dalam melaksanakan proses pembelajaran walaupun di keadaan saat ini. Saat ini beberapa teknologi informasi yang di manfaatkan sebagai media pembelajaran. Di mana saat ini banyak bentuk pemanfaatan Teknologi Informasi dalam sistem pembelajaran, misalnya Pembelajaran berbasis computer (CBI), Pembelajaran

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berbasis web (*e-learning*), Pembelajaran berbentuk Komputer

(CAI), Pembelajaran berbasis AVA, dan sebagainya.

- 5) Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Kesehatan

Penggunaan Teknologi Informasi dalam bidang kesehatan digunakan untuk mengetahui riwayat penyakit pasien. Bahkan saat ini sudah menggunakan teknologi robot untuk membantu proses operasi pembedahan serta penggunaan komputer hasil pencitraan tiga dimensi untuk menunjukkan letak penyakit dalam tubuh pasien.

- 6) Pemanfaatan Teknologi dalam Bidang Pemerintahan

E-government adalah penggunaan teknologi Informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain (Hendraputra et al., 2021).

c. Peran Teknologi Informasi dalam Organisasi

Teknologi dalam organisasi memiliki peranan utama dalam mempelajari sifat-sifat dari teknologi suatu organisasi dan hubungan teknologi terhadap struktur organisasi. Dalam teori organisasi yaitu dengan prinsip ketergantungan (*contingency*), menyatakan bahwa karakteristik organisasi mempunyai ketergantungan terhadap faktor-faktor teknologi yang pada akhirnya berkembang menjadi pendekatan modern dalam teori organisasi.

Thomson mengelompokkan teknologi organisasi menjadi 3 jenis, yang masing-masing menggambarkan jenis hubungan yang terjadi dengan konsumen maupun jenis kegiatan internal yang terjadi dalam organisasi, yaitu:

- 1) Teknologi perantara (*mediating technology*), digunakan untuk menghubungkan beberapa klien yang satu sama yang lain tidak dapat dihubungkan secara langsung, misalnya jika hubungan langsung tersebut memerlukan ongkos yang besar ataupun karena terlalu rumit untuk dilaksanakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Teknologi rangkaian panjang (*long-linked technology*), pada jenis teknologi kegiatan organisasi terdiri dari tahapan-tahapan kegiatan yang berurutan. Hasil dari suatu kegiatan menjadi input kegiatan berikutnya, berurutan, hingga akhirnya produk siap untuk digunakan oleh konsumen.
- 3) Teknologi intensif (*intensive technology*), merupakan kumpulan dari beberapa jenis pelayanan khusus, yang keseluruhannya digabungkan untuk melayani klien. Teknologi intensif ini umumnya digunakan pada kegiatan yang mempunyai akibat yang cukup berarti pada klien sehingga klien mengalami perubahan (Machmudi, 2019).

d. Dimensi Teknologi Informasi

Dimensi teknologi informasi sebagai berikut:

- 1) Fungsional, teknologi informasi harus dapat melakukan tugas-tugas yang sering dilakukan oleh teknologi, seperti menyimpan data atau memproses pekerjaan dengan cepat. Dengan kata lain, teknologi informasi yang fungsional tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memberikan solusi yang efektif untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan lebih cepat dan akurat.
- 2) Kapasitas teknologi untuk bekerja sama atau melengkapi teknologi lain dikenal sebagai kompatibilitas. Kompatibilitas adalah kemampuan teknologi untuk bekerja sama atau melengkapi teknologi lain, sehingga menciptakan integrasi yang mulus dalam sistem kerja. Teknologi yang kompatibel memungkinkan berbagai perangkat lunak atau perangkat keras untuk saling berbagi data, beroperasi bersama, dan mendukung fungsi satu sama lain tanpa hambatan.
- 3) Kemampuan pemeliharaan yaitu kemampuan bertahan sewaktu-waktu dengan melakukan pemeliharaan secara berkala. Teknologi yang dirancang dengan kemampuan pemeliharaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tinggi memungkinkan penggunaannya untuk menjaga kinerja optimal dan memperpanjang masa pakainya. Perawatan berkala, seperti pemeliharaan perangkat lunak, pembersihan perangkat keras, atau pembaruan sistem, dapat mencegah kerusakan serius dan memastikan teknologi tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan (Anggraini et al., 2023).

e. Indikator Teknologi Informasi

Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Konsekuensi yang dirasakan (*Perceived Consequences*) merujuk pada dampak atau hasil yang dianggap pengguna dari penggunaan teknologi. Pengguna akan lebih cenderung mengadopsi TI jika mereka merasakan manfaat yang signifikan.
- 2) Faktor Sosial (*Social Factors*) meliputi pengaruh dari lingkungan sosial, seperti teman, keluarga, atau rekan kerja, yang dapat mendorong atau menghambat seseorang untuk menggunakan teknologi.
- 3) Perasaan Individu (*Affect*) mengacu pada emosi atau perasaan yang dirasakan individu terhadap teknologi. Sikap positif atau negatif terhadap TI dapat mempengaruhi keputusan untuk menggunakannya.
- 4) Niat (*Intention*) menunjukkan kecenderungan seseorang untuk menggunakan teknologi dalam situasi tertentu. Niat ini seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti konsekuensi yang dirasakan dan faktor sosial.
- 5) Kebiasaan (*Habit*) merupakan perilaku yang telah terbentuk melalui penggunaan TI yang konsisten. Semakin sering seseorang menggunakan teknologi, semakin kuat kebiasaannya, sehingga mempengaruhi keputusan untuk terus menggunakannya.
- 6) Kondisi yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*) mengacu pada faktor-faktor eksternal yang mendukung penggunaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

teknologi, seperti infrastruktur yang memadai, dukungan teknis, atau sumber daya yang tersedia (Mansyur et al., 2022).

2.1.2 *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Kasanah et al., 2023).

Self efficacy adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan diri ini terdiri dari kepercayaan diri, kemampuan adaptasi diri, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak pada kondisi yang memiliki tekanan (Fitriyah et al., 2019).

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang bahwa dia dapat menjalankan suatu tugas pada suatu tingkat tertentu, yang mempengaruhi tingkat pencapaian tugasnya (Laily & Wahyuni, 2018).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan *Self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mencapai dan menyelesaikan tugas atau tindakan yang telah ditargetkan, yang mencakup kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, serta kualitas dan kuantitas kognitif. Keyakinan ini berpengaruh langsung pada pencapaian tugas dalam berbagai situasi dan kondisi.

b. Sumber *Self Efficacy*

Efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari 4 sumber informasi. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) *Enactive Attainment and Performance Accomplishment*

(Pengalaman keberhasilan dan Pencapaian Prestasi), yaitu sumber eksternal efikasi diri yang penting karena berdasar pengalaman secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

2) *Vicarious Experience* (Pengalaman Orang Lain), yaitu

mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

3) *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal), yaitu individu mendapat

bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi, efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) *Physiological State and Emotional Arousal* (Keadaan Fisiologis dan Psikologis) Situasi yang menekan kondisi emosional, gejala emosional yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang dialami individu akan dirasakan sebagai syarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya, seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. Karena itu, efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula (Laily & Wahyuni, 2018).

c. Indikator *self efficacy*

- 1) *Strength* (kekuatan), dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna. Individu dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung cepat menyerah saat menghadapi kegagalan, sedangkan mereka yang memiliki *self-efficacy* yang kuat akan terus berusaha meskipun menghadapi berbagai rintangan.
- 2) *Magnitude* (besarannya), dilihat dari seorang pegawai memiliki kemampuan mengelola kesulitan tugas dalam pekerjaan. Pegawai cenderung memilih tugas sesuai dengan tingkat kesulitan yang mereka rasakan, baik yang mudah, sedang, maupun sulit, dan mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.
- 3) *Generality* (keumuman), dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk berhasil dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Beberapa individu merasa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mampu menyelesaikan tugas di banyak bidang, sementara yang lain mungkin kurang percaya pada kemampuannya di bidang tertentu (Kardiner, 2023).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1) Budaya

Budaya dapat mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan konsekuensi dari keyakinan diri.

2) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi *self efficacy*. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan laki-laki yang pekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya.

4) Insentif eksternal

Insentif berupa *reward* yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. *Reward* bisa berupa pujian ataupun materi.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi *self efficacy* seseorang. *self efficacy* seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya *self efficacy* seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6) Informasi tentang kemampuan diri

self efficacy yang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya (Fitriyah et al., 2021).

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja (Satria, 2022).

Mangkunegara mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Khaeruman et al., 2021).

Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya (Indah et al., 2021).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun luar diri seseorang, yang memicu semangat, keinginan, dan kemauan untuk melaksanakan aktivitas kerja. Motivasi berperan penting dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu dalam lingkungan kerja, serta mendorong seseorang untuk melakukan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan.

b. Tujuan Motivasi

Bagi perusahaan motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawan agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, tujuan diadakannya motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan hubungan kerja karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan (Khaeruman et al., 2021).

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keberhasilan pekerjaan (*Achievement*) merujuk pada pencapaian yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Rasa sukses ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- 2) Pengakuan (*Recognition*) menunjukkan pentingnya pengakuan dari atasan atau rekan kerja terhadap prestasi individu. Penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong individu untuk berprestasi lebih baik.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) menggambarkan bagaimana sifat dan tantangan dari pekerjaan itu sendiri dapat memotivasi. Pekerjaan yang menantang dan memuaskan dapat meningkatkan minat dan keterlibatan individu.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*) mengacu pada perasaan memiliki tanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diambil. Tanggung jawab yang jelas dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 5) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*) menunjukkan bagaimana kebijakan perusahaan dan cara administrasi beroperasi dapat memengaruhi motivasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kebijakan yang adil dan transparan dapat menciptakan lingkungan yang positif.

- 6) Kualitas Supervisi (*Quality supervisor*) merujuk pada kemampuan umpan yang diberikan oleh atasan atau supervisor. Supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan bimbingan, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan moral (Satria, 2022).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Kebutuhan dan keinginan manusia tersebut menggerakkan mereka untuk memenuhinya dan untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan tentu mengharapkan kompensasi dari prestasi kerja serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Gomes dalam penelitiannya mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor-faktor Individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

2) Faktor-faktor Organisasional

Yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*) (Khaeruman et al., 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Mansyur et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan untuk mencapai suatu tujuan (Mangkunegara dalam Kasanah et al., 2023).

Dari beberapa definisi bisa ditarik simpulan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta kesesuaian dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, di mana wewenang dan tanggung jawab pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian tersebut.

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Fungsi kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun juga dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan masa yang dating (Fahmi, 2017).

a) Perencanaan Kinerja

Mengikutsertakan pegawai diproses perencanaan dapat membuat mereka memahami tujuan organisasi, langkah-langkah yang perlu diambil, alasan di baliknya, serta standar kinerja yang diharapkan.

b) Pengelolaan Kinerja

Setiap pegawai perlu berkomitmen pada rencana yang telah disusun, sementara atasan harus menunjukkan kepemimpinan yang mendukung terciptanya organisasi dengan kinerja tinggi.

c) Evaluasi Kinerja

Setiap pegawai harus berkomitmen terhadap rencana yang telah ditetapkan, dan atasan perlu memimpin dengan cara yang mendukung pencapaian kinerja tinggi dalam organisasi.

d) *Reward dan Punishment*

Memberikan penghargaan kepada pegawai merupakan pengakuan atas kontribusi mereka, baik secara individu maupun kelompok, terhadap kinerja dan misi organisasi. Penghargaan ini diberikan setelah menilai apakah hasil kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditentukan.

2) Tujuan Kinerja

a) Kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja bertindak sebagai tonggak yang menunjukkan sejauh mana tujuan telah dicapai, menunjukkan apakah suatu organisasi berada di jalur yang benar atau menyimpang dari tujuannya.

b) Memberikan kesempatan pelatihan bagi pegawai. Penilaian kinerja adalah sasaran untuk memeriksa kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan memberikan dasar untuk perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

- c) Meningkatkan efektivitas. Tujuan melakukan tinjauan kinerja jangka Panjang adalah untuk menciptakan budaya sukses dalam organisasi dengan menciptakan lingkungan di mana setiap orang dalam organisasi berusaha untuk mencapai keunggulan.
- d) Motivasi pegawai. Evaluasi kinerja manajemen kompensasi memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.
- e) Pembentukan tanggung jawab publik. Evaluasi kinerja menunjukkan sejauh mana efektivitas manajemen telah dicapai dan menjadi dasar evaluasi akuntabilitas (Asmike & Sari, 2022).

c. Indikator Kinerja

Indikator yang dapat digunakan seperti berikut ini:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) Pengetahuan pekerjaan

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

3) Kreativitas

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

4) Kerja Sama

Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5) Inisiatif

Semangat berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawab.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sasaran, yaitu pernyataan yang menjelaskan tentang apa yang menjadi tujuan perusahaan dalam sistem kerjanya. Sasaran memuat capaian yang akan diwujudkan perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Standar merupakan ukuran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran yang telah ditentukan perusahaan akan menentukan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Umpan balik atau *feedback* merupakan informasi tanggapan dalam aktivitas yang berkaitan dengan adanya upaya agar tercapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.
- 4) Peluang adalah pemberian kesempatan pada karyawan agar dapat menunaikan semua pekerjaannya untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai target perusahaan.
- 5) Sarana merupakan penyediaan keperluan karyawan untuk mendukung kinerja dan menyelesaikan segala macam pekerjaannya. Sarana berupa lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai dengan standarisasi produksi dalam perusahaan, penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang seimbang serta situasi yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 6) Kompetensi adalah pemberian latihan kerja secara efektif bukan hanya pengetahuan tentang sesuatu melainkan semua pembelajaran manajemen waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan komponen yang sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus dibekali dengan *knowledge*, *skill* serta sikap kerja agar menjadi karyawan yang kompeten.
- 7) Motivasi merupakan dorongan dan dukungan yang kuat untuk melakukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi dapat berperan aktif agar karyawan semangat untuk mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di suatu perusahaan (Primawanti & Ali, 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

- a. Ali Mansyur, Mochamad Edris, Mamik Indaryani (2022), “Pengaruh Komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening; (studi kasus pada perangkat desa di kecamatan nalumsari kabupaten jepara”, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, 2) pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, serta 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling sebanyak 147 perangkat desa. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis menggunakan program Aplikasi SEM (Structural Equation Modelling) AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

- b. Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023), “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru”, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki populasi dengan total sampel 51 pegawai di Kecamatan Lowokwaru dengan menggunakan rumus slovin. Sementara itu, untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara positif mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja semakin baik pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.
- c. Mohammad Yofi Satria (2022), “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jambi”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian survey terhadap 98 orang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi dengan menggunakan jenis data melalui data primer dengan penyebaran kuisisioner. Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy* sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel mediasi, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dependen. Metode Analisis yang digunakan yaitu PLS-SEM dengan alat bantu software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Kemudian, Self Efficacy dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa Self Efficacy dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

- d. Mansur, Edi Jusriadi, Muchriady Muchran (2023), "Pengaruh *Self Efficacy*, Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh self efficacy dan penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh self efficacy dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh self efficacy dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros yang berjumlah 128 orang pegawai. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa self efficacy dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh self efficacy dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- e. Rahmat Hidayat (2021), “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.
- f. Aminah, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini (2021), “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3) Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4) Pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pegawai yang berjumlah 55 orang, teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian diperoleh pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2.987 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.004 < 0.05$. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai -1.230 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.224 > 0.05$. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 4.965 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$. Pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai positif ditunjukkan dengan nilai 10.648, signifikan ditunjukkan dengan nilai $0.000 < 0.05$.

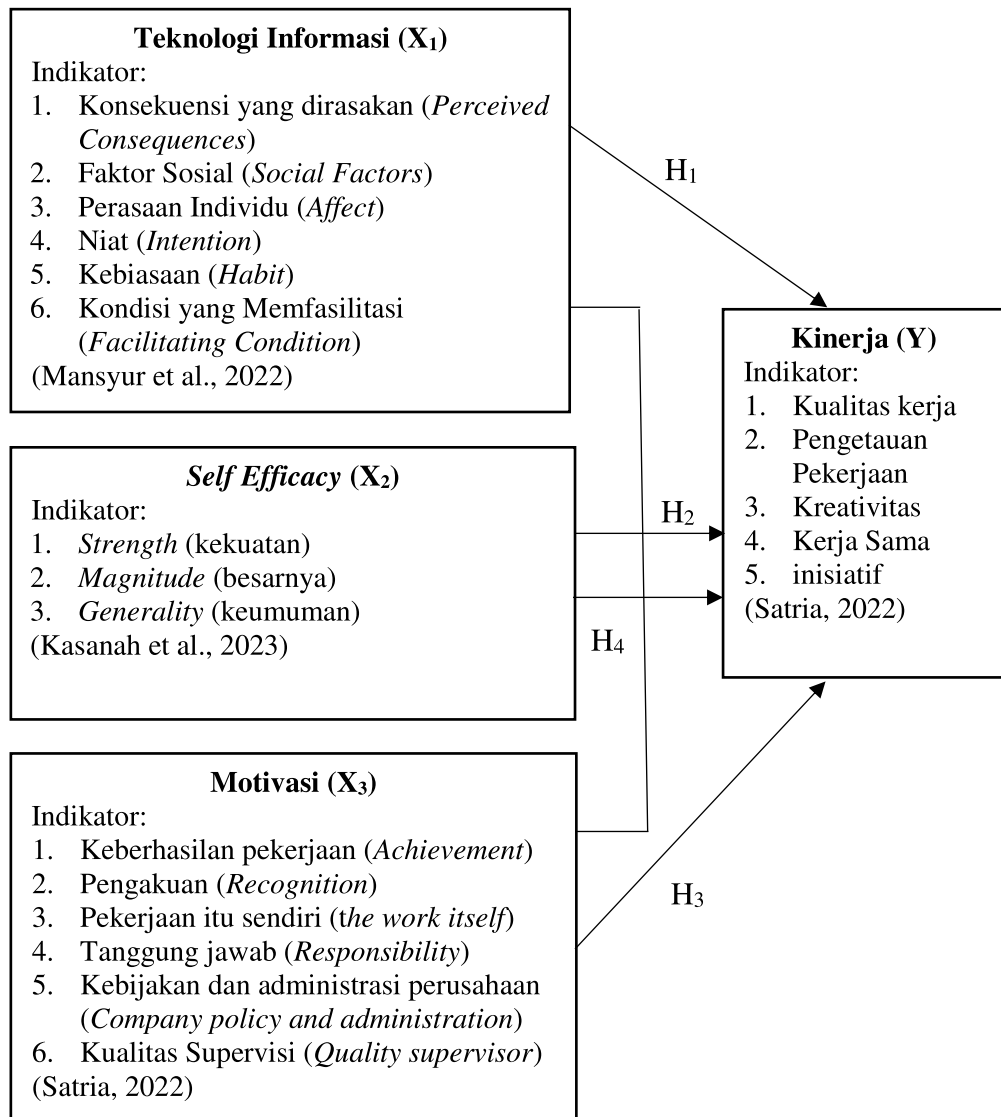
- g. Yeti Kusmawati (2020), *“The Effect of Motivation on Employee Performance”*, This research is motivated by the decline of employee performance over a period of time which results in the realization of the work not fully achieving the specified targets. The decline of employee performance is suspected by the decrease in the level of motivation possessed by the employee. The purpose of this study is to empirically prove that motivational factors have an influence on employee performance both descriptively and verifiatively. The research method used is descriptive method and survey method with quantitative data processing and analysis through parametric statistical approaches, the calculation of using SPSS 16 program tools. While the parameters used are employee motivation and performance based on respondents' perceptions with sampling techniques carried out in random sampling. From the research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digambarkan untuk mempermudah alur pemikiran yang dilakukan dalam penelitian. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara 4 variabel Teknologi Informasi (X_1), *Self Efficacy* (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja (Y). Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

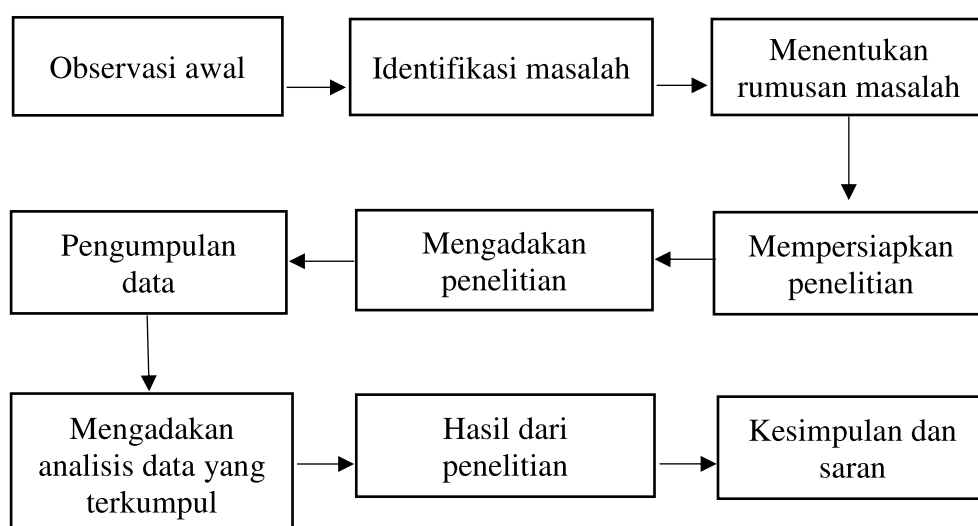
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.
- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.
- H₄ : Ada pengaruh yang signifikan teknologi informasi, *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2019a).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel X_1 yaitu variabel teknologi informasi sebagai variabel bebas atau independen.
- b. Variabel X_2 yaitu variabel *self efficacy* sebagai variabel bebas atau independen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Variabel X_3 yaitu variabel motivasi sebagai variabel bebas atau independen.

d. Variabel Y yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat atau dependen.



3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Teknologi Informasi (X_1)	Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Mansyur et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsekuensi yang dirasakan (<i>Perceived Consequences</i>) 2. Faktor Sosial (<i>Social Factors</i>) 3. Perasaan Individu (<i>Affect</i>) 4. Niat (<i>Intention</i>) 5. Kebiasaan (<i>Habit</i>) 6. Kondisi yang Memfasilitasi (<i>Facilitating Condition</i>) (Mansyur et al., 2022) 	<i>Likert</i>
2	<i>Self Efficacy</i> (X_2)	<i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Kasanah et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strength</i> (kekuatan) 2. <i>Magnitude</i> (besarnya) 3. <i>Generality</i> (keumuman) (Kasanah et al., 2023) 	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Motivasi (X ₃)	<p>Motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang, baik asal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja (Satria, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan pekerjaan (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>Company policy and administration</i>) 6. Kualitas Supervisi (<i>Quality supervisor</i>) (Satria, 2022) 	<i>Likert</i>
4	Kinerja (Y)	<p>Kinerja (<i>performance</i>) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Kreativitas 4. Kerja Sama 5. inisiatif (Satria, 2022) 	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan kriteria

yang ditetapkan

Ansury et al.,

PDF



3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019a). Populasinya adalah pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau berjumlah 38 orang yang terdiri dari 30 pegawai ASN dan 8 pegawai TKS.

Tabel 3.2 Daftar Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

No	Nama	Status Pegawai	Jabatan
1	Yulita Anggraini, SH, MH	ASN	Kepala BKPSDM
2	Febrian Saputra, SE	ASN	Sekretaris BKPSDM
3	Nur Husnina, S.STP, M.Si	ASN	Kabid Pengembangan Kompetensi ASN BKPSDM
4	Febrizal, SE, M.M	ASN	Kabid Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM
5	M Adi Dwi Cahyo, S.Kom, MM	ASN	Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi BKPSDM
6	H. Moh. Fajar Afif, SH.,M.Si	ASN	Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya
7	Weny Maharani, S.Psi, M.M	ASN	Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
8	Harfan, S.S	ASN	Pranata Komputer Ahli Muda BKPSDM
9	Aidil Fitri Ansyah, SE	ASN	Kasubbid Mutasi Jabatan Struktural dan Pelaksana
10	Ervina Sinurat, S.Sos	ASN	Kasubbid Pengadaan & Pemberhentian ASN BKPSDM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11	Heni Lastari, S.Sos	ASN	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM
12	Chrisnina Ma ME	ASN	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan BKPSDM
13	Hijratul Fitri, S.Psi	ASN	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM
14	RR.Indah Puspa Rini, S,Kom	ASN	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM
15	Eko Siswanto, SE, M.M	ASN	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
16	Pariza Gustini, S. Kom	ASN	Analisis Pengembangan Karir BKPSDM
17	Sigit Prasetyo, SE	ASN	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM
18	Novi Aryani, SE, M.M	ASN	Analisis Pengembangan Kompetensi Muda Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
19	Hendri Almawijaya, M.Pd	ASN	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia
20	Haryati, SH	ASN	Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama BKPSDM
21	Marnita, SE	ASN	Penyusunan Rencana Mutasi BKPSDM
22	Budi Setiawan, S.STP	ASN	Analisis Pengembangan Karir BKPSDM
23	Rita Astuti, SE	ASN	Analisis Pengembangan Karir BKPSDM
24	Apri Handoko	ASN	Analisis Data dan Informasi BKPSDM
25	Manurizen, S.Pd	ASN	Analisis Pelanggaran Disiplin BKPSDM
26	Andri Merta Dausi, S.Kom	ASN	Pranata Komputer Ahli Pertama BKPSDM
27	Rani	ASN	Pengadministrasian Keuangan BKPSDM
28	Rakhmat, A.Md	ASN	Pranata Komputer Mahir BKPSDM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

29	Novela Dwi Shinta Collus, S.Tr.Pd	ASN	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
30	Adi Baiturrahman, S.Pd	ASN	Pengadministrasian Umum BKPSDM
31	Rini Artati, S.Pd	TKS	Tenaga Administrasi
32	Rinaldo Casman, S.Pd	TKS	Tenaga Administrasi
33	Septi Ayu, S.Kom	TKS	Tenaga Administrasi
34	Amarinda Opana, S.Kom	TKS	Tenaga Administrasi
35	Rizqa Nurul Laili, S.Pd	TKS	Tenaga Administrasi
36	Meity Triana, A.Md	TKS	Tenaga Administrasi
37	Selamet Suratno	TKS	Petugas Front Office
38	Rika Apriyani	TKS	Petugas Front Office

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019a). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dimana populasinya adalah pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau berjumlah 38 orang yang terdiri dari 30 pegawai ASN dan 8 pegawai TKS.

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019a).
- b. Data Sekunder, sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019a).

Dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data primer (pengumpulan data kuisisioner) dan data sekunder (referensi buku/jurnal/gambaran umum organisasi dan sebagainya).

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini di antaranya:

- a. Observasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek lainnya (Sugiyono, 2019a). Dengan tempat penelitian di BKPSDM Kota Lubuklinggau.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019a). Responden penelitian ini yaitu pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau berjumlah 38 orang yang terdiri dari 30 pegawai ASN dan 8 pegawai TKS.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa bisa berbentuk tulisan, gambar mengenai hal-hal atau variabel. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data pegawai dan foto kegiatan.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif ini akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrument penelitian di dalam penelitian ini terdiri dari:

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1	Teknologi Informasi (X ₁)	1. Konsekuensi yang dirasakan (<i>Perceived Consequences</i>)	2	12
		2. Faktor Sosial (<i>Social Factors</i>)	2	
		3. Perasaan Individu (<i>Affect</i>)	2	
		4. Niat (<i>Intention</i>)	2	
		5. Kebiasaan (<i>Habit</i>)	2	
			2	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor, adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019a). Uji validitas dilakukan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas. Teknik korelasi digunakan untuk menentukan validitas item.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

r : Angka korelasi

X : Skor pernyataan (ke-n) variabel bebas

Y : Skor pernyataan (ke-n) variabel terikat

N : Jumlah responden

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019a). Untuk menghitung uji reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$a = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t}\right)$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

a : Reliabilitas

k : Banyak butir pernyataan

$\sum s_i$: Jumlah varians skor butir

s_t : Jumlah varians total



3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data anatara lain: dengan uji chi kuadrat, uji liliefors, teknik Kalmogorov-Smirnov di SPSS. Dalam penelitian ini digunakan teknik Kalmogorov-Smirnov.

$$KD = \frac{1,36 n_1 + n_2}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah Kalmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah pengujian untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dari seluruh responden terkumpul dan melakukan uji hipotesis dengan. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut:

3.8.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y' = a + b X$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

Y' : Kinerja

a : Konstanta atau bila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Teknologi informasi, self efficacy dan motivasi

3.8.2 Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel X dan Y. berikut rumus koefisien korelasi yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

X : Skor pernyataan (ke-n) variabel bebas

Y : Skor pernyataan (ke-n) variabel terikat

3.8.3 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

t : Nilai t hitung

r : Nilai korelasi

n : Jumlah responden



3.8.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

(Sugiyono, 2019a)

Dimana:

Y : Kinerja

X1: Teknologi informasi

X2: Self efficacy

X3: Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

3.8.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel bebas terhadap varians variabel terikat. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100% (Sugiyono, 2019a).

Dengan rumus Koefisien Determinasi = $R^2 \times 100\%$

Dimana:

R : Nilai koefisien korelasi

3.8.6 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

uji F digunakan untuk menguji pengaruh teknologi informasi, self efficacy dan motivasi terhadap kinerja. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

(Sugiyono, 2019b)

Dimana:

F : Nilai F hitung

R²: Nilai koefisien

N : Jumlah responden

M : Jumlah variabel bebas

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

3.9.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kota Lubuklinggau di Jalan. Garuda, No. 01 Komplek Pemkot Lubuklinggau, Kel. Kayu Ara, Kec. Lubuklinggau Barat I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, 31611.

3.9.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari bulan September 2024 – Januari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan				
		Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Pengajuan Judul	■				
2	Pengajuan Proposal		■			
3	Perbaikan Proposal		■	■		
4	Seminar Proposal				■	
5	Pengumpulan Data				■	
6	Pengolahan Data					■
7	Pengajuan Bab I-V					■
8	Perbaikan Bab I-V					■
9	Ujian Skripsi					■

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum BKPSDM Kota Lubuklinggau

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau berdasarkan Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 55 Tahun 2017 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau BKPSDM mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan kewenangan Daerah di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan /atau Pemerintah Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut BKPSDM mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang administrasi dan informasi kepegawaian, mutasi dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan dibidang administrasi dan informasi kepegawaian, mutasi dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia;
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan dibidang administrasi dan informasi kepegawaian, mutasi dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang di bidang administrasi dan informasi kepegawaian, mutasi, pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tugasnya ; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

4.1.2 Visi Misi

a. Visi

Pemerintah Kota Lubuklinggau memiliki Visi yang tertuang pada RPJMD tahun 2018-2023 yaitu terwujudnya Lubuklinggau sebagai kota metropolis yang madani, dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Metropolis: Kota Lubuklinggau akan diarahkan menjadi pusat dari penyelenggaraan kegiatan perekonomian, pendidikan, kesehatan dan sektor lainnya bagi wilayah bagian barat Provinsi Sumatera Selatan. Kota Lubuklinggau menjadi pusat Perindustrian, Perdagangan, dan Jasa yang maju dan berdaya saing, baik dari aspek sumber daya manusia yang berkualitas dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai sebagai perwujudan kota yang maju dengan memperhatikan keunggulan potensi-potensi daerah.
- 2) Madani: Masyarakat Lubuklinggau menjadi masyarakat berkarakter, beradab dan berakhlak mulia yang mengacu pada nilai-nilai kebajikan dan maju dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan mengembangkan inovasi dan kreativitas serta menerapkan prinsip-prinsip interaksi sosial yang kondusif bagi penciptaan tatanan demokratis dalam kehidupan bermasyarakat serta menjaga dan mengembangkan pendidikan karakter sedari usia dini.

b. Misi

- 1) Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak, Berkualitas dan Berkarakter.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pembangunan Sumber Daya Manusia dalam rangka pemenuhan hak-hak dasar masyarakat yang berkualitas dengan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, taraf pendidikan masyarakat Kota Lubuklinggau melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dan pemantapan pelayanan pendidikan untuk semua yang mengedepankan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan karakter untuk menciptakan masyarakat yang beragama, beriman dan bertakwa, berbudi luhur, bertoleran, bergotongroyong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, dan berorientasi iptek.

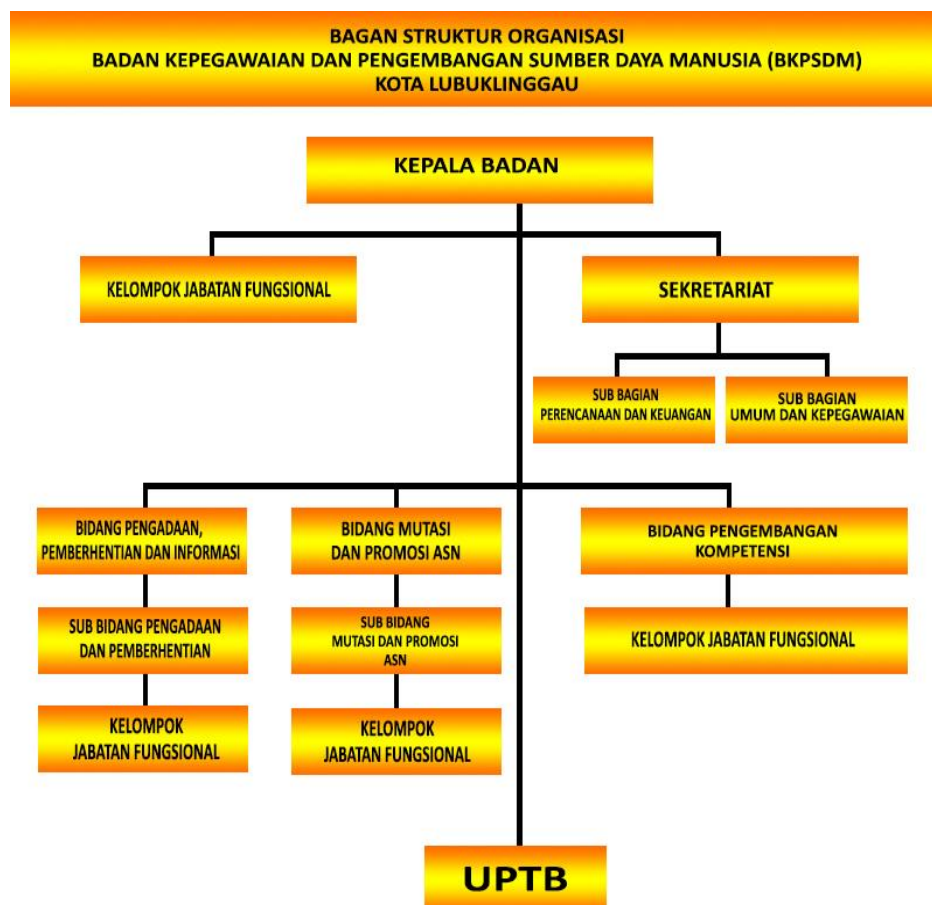
- 2) Meningkatkan Daya Saing Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial
 - a) Peningkatan dari aspek daya saing melalui penciptaan iklim usaha dan investasi yang kondusif.
 - b) Memberikan kesempatan seluas-luasnya pengembangan kawasan ekonomi baru
 - c) Peningkatan status kesejahteraan sosial melalui sinergitas program-program perlindungan sosial dan pemberdayaan lembaga dan usaha ekonomi masyarakat
- 3) Meningkatkan Infrastruktur Daerah yang Berwawasan Lingkungan.
 - a) Membangun infrastruktur dengan mengedepankan konektivitas dan pengembangan wilayah.
 - b) Pembangunan sanitasi, air bersih, kelistrikan yang dapat mendukung aktifitas masyarakat.
 - c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengembangan kawasan permukiman baru.
 - d) Keberlanjutan lingkungan hidup menjadi perhatian dalam tiap-tiap pembangunan.
- 4) Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Komitmen utama melakukan Reformasi birokrasi yang mencakup;
 - a) Penataan Kelembagaan;
 - b) Peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c) Peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur;
- d) Pengawasan
- e) Pelayanan P
- f) Pengembangan a kerja produktif efektif dan efisien; dan
- g) Mengembangkan penyelenggaraan pemerintah berbasis IT.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Lubuklinggau

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum uji statistik dilakukan, item pernyataan akan terlebih dahulu di uji dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Untuk menguji kevalidan instrumen kuesioner, maka diuji cobakan terlebih dahulu pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas sebanyak 20

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 responden. Untuk menguji validitas peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Hasil Variabel Teknologi Informasi

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai T Tabel $\alpha=0,05;n=20$	Keterangan
1	Teknologi informasi membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan cepat selesai	0,655	0,444	Valid
2	Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data atau informasi dengan mudah	0,678	0,444	Valid
3	Pegawai lebih mudah belajar teknologi baru dengan dukungan atau arahan dari orang di sekitar	0,773	0,444	Valid
4	Tempat kerja pegawai mendukung penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja	0,695	0,444	Valid
5	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi	0,744	0,444	Valid
6	Penggunaan teknologi informasi membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan	0,610	0,444	Valid
7	Pegawai berniat untuk terus menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi dalam pekerjaan	0,694	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	Pegawai berencana untuk mengembangkan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi	0,672	0,444	Valid
9	Pegawai merasa menggunakan teknologi informasi menjadi bagian penting dari rutinitas kerja	0,705	0,444	Valid
10	Pegawai merasa lebih mudah dan cepat bekerja karena didukung teknologi informasi	0,633	0,444	Valid
11	Teknologi yang disediakan oleh organisasi sangat memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai	0,633	0,444	Valid
12	Teknologi informasi yang digunakan di organisasi mudah diakses	0,693	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dari 12 pernyataan uji validitas instrumen teknologi informasi dengan jumlah responden 20 orang, koefisien korelasi dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=20$ maka $t_{tabel} = 0,444$ pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variabel teknologi informasi dapat dinyatakan valid. Untuk pernyataan no.1 nilai $r_{hitung} 0,655 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.2 nilai $r_{hitung} 0,678 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.3 nilai $r_{hitung} 0,773 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.4 nilai $r_{hitung} 0,695 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.5 nilai $r_{hitung} 0,744 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.6 nilai $r_{hitung} 0,610 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.7 nilai $r_{hitung} 0,694$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

> $r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.8 nilai $r_{\text{hitung}} 0,672 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.9 nilai $r_{\text{hitung}} 0,705 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.10 nilai $r_{\text{hitung}} 0,633 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.11 nilai $r_{\text{hitung}} 0,633 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. Kemudian pernyataan no.12 nilai $r_{\text{hitung}} 0,693 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid.

b. Hasil Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai T Tabel $\alpha=0,05; n=20$	Keterangan
1	Pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit	0,750	0,444	Valid
2	Pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan	0,630	0,444	Valid
3	Pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda	0,675	0,444	Valid
4	Pegawai percaya bisa menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi	0,661	0,444	Valid
5	Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat	0,690	0,444	Valid
6	Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik	0,671	0,444	Valid
7	Pegawai merasa mampu untuk	0,689	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	mencapai tujuan di tempat kerja Pegawai yakin menguasai aspek informasi yang diperlukan di tempat kerja	0,665	0,444	Valid
9	Pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi	0,716	0,444	Valid
10	Pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan	0,724	0,444	Valid
11	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan	0,626	0,444	Valid
12	Pegawai merasa dapat menggunakan keterampilan teknologi yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas di tempat kerja	0,704	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dari 12 pernyataan uji validitas instrumen *self efficacy* dengan jumlah responden 20 orang, koefisien korelasi dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=20$ maka tabel= 0,444 pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variabel *self efficacy* dapat dinyatakan valid. Untuk pernyataan no.1 nilai r_{hitung} 0,750 > r_{tabel} 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.2 nilai r_{hitung} 0,630 > r_{tabel} 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.3 nilai r_{hitung} 0,675 > r_{tabel} 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.4 nilai r_{hitung} 0,661

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

> $r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.5 nilai $r_{\text{hitung}} 0,690 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.6 nilai $r_{\text{hitung}} 0,671 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.7 nilai $r_{\text{hitung}} 0,689 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.8 nilai $r_{\text{hitung}} 0,665 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.9 nilai $r_{\text{hitung}} 0,716 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.10 nilai $r_{\text{hitung}} 0,724 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.11 nilai $r_{\text{hitung}} 0,626 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid. Kemudian pernyataan no.12 nilai $r_{\text{hitung}} 0,704 > r_{\text{tabel}} 0,444$ dinyatakan valid.

c. Hasil Variabel Motivasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai T Tabel $\alpha=0,05; n=20$	Keterangan
1	Pegawai merasa puas dengan pencapaian yang diraih dalam pekerjaan	0,755	0,444	Valid
2	Pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika meraih hasil yang baik dalam pekerjaan	0,764	0,444	Valid
3	Pengakuan atas prestasi pegawai membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,722	0,444	Valid
4	Pegawai merasa lebih bersemangat bekerja ketika usaha diakui oleh atasan	0,711	0,444	Valid
5	Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan saya kesempatan untuk berkembang	0,776	0,444	Valid
6	Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan kesempatan untuk berkembang	0,686	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7	Pegawai merasa lebih bersemangat dan produktif memiliki tanggung jawab yang lebih dalam pekerjaan	0,693	0,444	Valid
8	Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,781	0,444	Valid
9	Kebijakan perusahaan yang adil membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik	0,787	0,444	Valid
10	Kebijakan perusahaan dan administrasi yang mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras	0,754	0,444	Valid
11	Pegawai merasa lebih produktif ketika atasan memberikan umpan balik dan membimbing dengan baik pekerjaan pegawai	0,669	0,444	Valid
12	Supervisi yang baik membuat pegawai merasa didukung dan lebih percaya diri dalam pekerjaan	0,667	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari 12 pernyataan uji validitas instrumen motivasi dengan jumlah responden 20 orang, koefisien korelasi dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=20$ maka tabel = 0,444 pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel motivasi dapat dinyatakan valid. Untuk pernyataan no.1 nilai r_{hitung} 0,755 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.2 nilai r_{hitung} 0,764 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.3 nilai r_{hitung} 0,722 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.4 nilai r_{hitung} 0,711 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.5 nilai r_{hitung} 0,776 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.6 nilai r_{hitung} 0,686 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.7 nilai r_{hitung} 0,693 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.8 nilai r_{hitung} 0,781 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.9 nilai r_{hitung} 0,787 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pernyataan no.10 nilai r_{hitung} 0,754 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. pertanyaan no.11 nilai r_{hitung} 0,669 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid. Kemudian pernyataan no.12 nilai r_{hitung} 0,667 $> r_{tabel}$ 0,444 dinyatakan valid.

d. Hasil Variabel Kinerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai T Tabel $\alpha=0,05;n=20$	Keterangan
1	Pegawai selalu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	0,759	0,444	Valid
2	Pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja saya agar lebih baik setiap waktu	0,679	0,444	Valid
3	Pegawai berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	0,650	0,444	Valid
4	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk	0,690	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	menyelesaikan tugas pekerjaan dengan teknik dan meningkatkan pengetahuan lebih efektif	0,677	0,444	Valid
6	Pegawai memahami dengan baik proses dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan	0,698	0,444	Valid
7	Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0,626	0,444	Valid
8	Pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	0,660	0,444	Valid
9	Pegawai selalu berusaha berinovasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan	0,662	0,444	Valid
10	Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0,806	0,444	Valid
11	Pegawai percaya bahwa kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja	0,722	0,444	Valid
12	Pegawai menghargai pendapat rekan kerja dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama	0,666	0,444	Valid
13	Pegawai merasa bahwa inisiatif yang saya ambil dalam pekerjaan memberi dampak positif bagi tim dan perusahaan	0,786	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	Pegawai sering mencari cara untuk memperbaiki kerja	0,685	0,444	Valid
15	Pegawai berusaha mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah	0,690	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari 15 pernyataan uji validitas instrumen kinerja dengan jumlah responden 20 orang, koefisien korelasi dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n=20$ maka $t_{tabel} = 0,444$ pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variabel kinerja dapat dinyatakan valid. Untuk pernyataan no.1 nilai $r_{hitung} 0,759 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.2 nilai $r_{hitung} 0,679 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.3 nilai $r_{hitung} 0,650 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.4 nilai $r_{hitung} 0,690 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.5 nilai $r_{hitung} 0,677 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.6 nilai $r_{hitung} 0,698 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.7 nilai $r_{hitung} 0,626 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. Selanjutnya pernyataan no.8 nilai $r_{hitung} 0,660 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.9 nilai $r_{hitung} 0,662 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.10 nilai $r_{hitung} 0,806 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pertanyaan no.11 nilai $r_{hitung} 0,722 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. Kemudian pernyataan no.12 nilai $r_{hitung} 0,666 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.13 nilai $r_{hitung} 0,786 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.14 nilai $r_{hitung} 0,685 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid. pernyataan no.15 nilai $r_{hitung} 0,690 > r_{tabel} 0,444$ dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konsisten alat ukur reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data instrument tersebut sudah baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument yang digunakan jika nilai $\alpha > 0,06$. Dilihat dari hasil olahan data bahwa semua data dapat dinyatakan reliable dari nilai *Cronbach Alpha* yang di peroleh $> 0,06$. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *cronbach alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* positif lebih besar dari r_{tabel} . Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Teknologi Informasi (X ₁)	.912	12

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel teknologi informasi sebesar 0,912 jika dibandingkan dengan r_{tabel} maka hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,912 > 0,444$. Dengan demikian berdasarkan uji instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy*

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy*

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	.922	12

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel *Self Efficacy* sebesar 0,922 jika dibandingkan dengan r_{tabel}

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

maka hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,922 > 0,444$.

Dengan demikian uji instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Motivasi (X ₃)	.936	12

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi sebesar 0,936 jika dibandingkan dengan r_{tabel} maka hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,936 > 0,444$. Dengan demikian berdasarkan uji instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

d. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kinerja (Y)	.940	15

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja sebesar 0,915 jika dibandingkan dengan r_{tabel} maka hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,940 > 0,444$. Dengan demikian berdasarkan uji instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3 Hasil Uji Deskriptif Responden


Berdasarkan hasil uji coba kuesioner dengan hasil valid dan reliabel maka penelitian dapat dilanjutkan, dalam penelitian ini yang menjadi responden sebanyak 38 pegawai yaitu pegawai BKPSDM Kota

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lubuklinggau, dengan gambaran mengenai responden adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.9 Jenis Kelamin



No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	17	45,0
2	Perempuan	21	55,0
	Total	38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa jumlah pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, Laki-laki sebanyak 17 orang (45%), dan perempuan sebanyak 21 orang (55%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.10 Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20	0	0,0
2	21-30	9	24,0
3	31-40	16	42,0
4	> 40	13	34,0
	Total	38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa usia pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau yang berusia < 20 berjumlah 0 orang (0%), yang berusia 21-30 berjumlah 9 orang (24%), yang berusia 31-40 berjumlah 16 orang (42%) dan yang berusia > 40 berjumlah 13 orang (34%).

4.2.4 Hasil Uji Deskripsi Variabel

Hasil uji deskripsi dimaksudkan untuk menginterpretasikan hasil jawaban responden dengan tujuan mendeskripsikan hasil jawaban, berdasarkan data dari lapangan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 38

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
responden diperoleh hasil dengan menggunakan bantuan program SPSS

25 sebagai berikut:

a. Teknologi Informasi

Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan Teknologi Informasi (X_1), dimana pertanyaan yang diajukan pada responden sebanyak 12 pernyataan untuk masing-masing jawaban pernyataan dihitung dalam persentase.

Tabel 4.11 Teknologi informasi membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan cepat selesai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	17	44,7
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.11 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%) Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju teknologi informasi membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan cepat selesai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.12 Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data atau informasi dengan mudah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	34,2
2	Setuju	21	53,3
3	Kurang Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.12 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang (34,2%), Setuju sebanyak 21 orang (53,3%), Kurang Setuju sebanyak 4 orang (10,5%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data atau informasi dengan mudah.

Tabel 4.13 Pegawai lebih mudah belajar teknologi baru dengan dukungan atau arahan dari orang di sekitar

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	78,9
2	Setuju	5	13,2
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.13 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (78,9%), Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), “Kurang Setuju” sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai lebih mudah belajar teknologi bila dengan dukungan atau arahan dari orang di sekitar.

Tabel 4.14 Tempat kerja pegawai mendukung penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	8	21,0
3	Kurang Setuju	12	31,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.14 di atas ditemukan responden yang menjawab menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 8 orang (21,0%), Kurang Setuju sebanyak 12 orang (31,6%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju tempat kerja pegawai mendukung penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.15 Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	39,5
2	Setuju	20	52,6
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.15 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi.

Tabel 4. 16 Penggunaan teknologi informasi membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	39,5
2	Setuju	21	55,3
3	Kurang Setuju	2	5,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.16 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 21 orang (55,3%) yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5,2%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju penggunaan teknologi informasi membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 Pegawai berniat untuk terus menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi dalam pekerjaan

No	Jawaban Re	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	39,5
2	Setuju	20	52,6
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.17 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai berniat untuk terus menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi dalam pekerjaan.

Tabel 4.18 Pegawai berencana untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menggunakan teknologi informasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	44,7
2	Setuju	21	55,3
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.18 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai berencana untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menggunakan teknologi informasi.

Tabel 4.19 Pegawai merasa menggunakan teknologi informasi menjadi bagian penting dari rutinitas kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	21,0
2	Setuju	27	71,1
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.19 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang (21,0%), Setuju sebanyak 27 orang (71,1%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa menggunakan teknologi informasi menjadi bagian penting dari rutinitas kerja.

Tabel 4.20 Pegawai merasa lebih mudah dan cepat bekerja karena didukung teknologi informasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	25	65,8
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.20 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 29 orang (76,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa lebih mudah dan cepat bekerja karena didukung teknologi informasi.

Tabel 4.21 Teknologi yang disediakan oleh organisasi sangat memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15,8
2	Setuju	29	76,3
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.21 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 orang (15,8%), Setuju sebanyak 29 orang (76,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju peknologi yang disediakan oleh organisasi sangat memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.22 Teknologi informasi yang digunakan di organisasi mudah diakses

No	Jawaban R	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	44,8
2	Setuju	10	26,3
3	Kurang Setuju	11	28,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.22 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,8%), Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju teknologi informasi yang digunakan di organisasi mudah diakses.

b. *Self Efficacy* (X_2)

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan *Self Efficacy* (X_2), dimana pernyataan yang di ajukan pada responden sebanyak 12 pernyataan untuk masing-masing jawaban pernyataan dihitung dalam persentase.

Tabel 4.23 Pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	55,3
2	Setuju	17	44,7
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.23 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Tabel 4.24 Pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	21,1
2	Setuju	22	57,8
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	8	21,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.24 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang (21,1%), yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang (57,8%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 orang (21,1%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda

No	Jawaban Res	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,7
2	Setuju	22	57,9
3	Kurang Setuju	5	13,1
4	Tidak Setuju	2	5,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.25 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Setuju sebanyak 22 orang (57,9%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 5 orang (13,1%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang (5,3%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda.

Tabel 4.26 Pegawai percaya bisa menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi


No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	26	68,4
3	Kurang Setuju	1	2,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.26 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 26 orang (68,4%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,7%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai percaya bisa menemukan  ketika menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi.

Tabel 4.27 Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	52,6
2	Setuju	18	47,4
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.27 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.

Tabel 4.28 Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	21,1
2	Setuju	12	31,6
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	14	36,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,6
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.28 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang (21,1%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang (31,6%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (7,9%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 14 orang (36,8%) dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (2,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Tidak Setuju pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik.

Tabel 4.29 Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	39,5
2	Setuju	22	57,9
3	Kurang Setuju	1	2,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.29 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang (57,9%), Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,6%) yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.30 Pegawai yakin dapat menguasai berbagai aspek teknologi informasi yang diperlukan di tempat kerja

No	Jawaban Res	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	19	50,0
3	Kurang Setuju	1	2,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.30 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 19 orang (50%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,6%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju pegawai yakin dapat menguasai berbagai aspek teknologi informasi yang diperlukan di tempat kerja.

Tabel 4.31 Pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,7
2	Setuju	28	73,7
3	Kurang Setuju	1	2,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.31 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Setuju sebanyak 28 orang (73,7%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,6%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan bahwa responden Setuju pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu men... tugas dalam berbagai situasi.

Tabel 4.32 Pegawai dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	42,0
2	Setuju	15	39,5
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	5	13,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.32 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang (42,0%), yang menjawab Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5,3%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 5 orang (13,2%) dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan.

Tabel 4.33 Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	18,4
2	Setuju	29	76,3
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.33 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 orang (18,4%), Setuju sebanyak 29 orang (76,3%), yang menjawab Kurang Setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 2 orang (5,3%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan kemampuan.

Tabel 4.34 Pegawai merasa dapat menggunakan keterampilan teknologi yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	21,1
2	Setuju	20	52,6
3	Kurang Setuju	10	26,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.34 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang (21,1%), Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 10 orang (26,3%) yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Pegawai merasa dapat menggunakan keterampilan teknologi yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas di tempat kerja.

c. Motivasi (X₃)

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan Motivasi (X₃), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 12 pernyataan untuk masing-masing jawaban pernyataan dihitung dalam persentase.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Pegawai merasa puas dengan pencapaian yang diraih dalam pekerjaan

No	Jawaban Re	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	44,7
2	Setuju	20	52,6
3	Kurang Setuju	1	2,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.35 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,7%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa puas dengan pencapaian yang diraih dalam pekerjaan.

Tabel 4.36 Pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika meraih hasil yang baik dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	25	65,8
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.36 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 25 orang (65,8%), Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5,3%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

termotivasi untuk bekerja keras ketika meraih hasil yang baik dalam pekerjaan.

Tabel 4.37 Pengakuan atas prestasi pegawai membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	19	50,0
3	Kurang Setuju	8	21,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.37 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 19 orang (50%), Kurang Setuju sebanyak 8 orang (21,1%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pengakuan atas prestasi pegawai membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.38 Pegawai merasa lebih bersemangat bekerja ketika usaha diakui oleh atasan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	55,3
2	Setuju	14	36,8
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.38 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), Setuju sebanyak 14 orang (36,8%), Kurang Setuju sebanyak 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (7,9%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai merasa lebih bersemangat bekerja jika usaha diakui oleh atasan.

Tabel 4.39 Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan saya kesempatan untuk berkembang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	44,7
2	Setuju	16	42,1
3	Kurang Setuju	5	13,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.39 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), Kurang Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan saya kesempatan untuk berkembang.

Tabel 4.40 Pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan kesempatan untuk berkembang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	36,8
2	Setuju	16	42,1
3	Kurang Setuju	8	21,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.40 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang (36,8%), yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), Kurang Setuju sebanyak 6 orang (15,8%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 3 orang (7,9%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa pekerjaan yang jalani memberikan kesempatan untuk berkembang.

Tabel 4.41 Pegawai merasa lebih bersemangat dan produktif ketika memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	34,2
2	Setuju	16	42,1
3	Kurang Setuju	6	15,8
4	Tidak Setuju	3	7,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.41 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang (34,2%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 6 orang (15,8%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 3 orang (7,9%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa lebih bersemangat dan produktif ketika memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.42 Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik

No	Jawaban Re	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	24	26,3
3	Kurang Setuju	3	7,8
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.42 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 24 orang (26,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,8%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.43 Kebijakan perusahaan yang adil membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	21	55,3
3	Kurang Setuju	6	15,8
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.43 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 6 orang (15,8%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kebijakan perusahaan yang ada membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.44 Kebijakan perusahaan dan administrasi yang mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	73,6
2	Setuju	5	13,2
3	Kurang Setuju	5	13,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.44 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 orang (73,6%), Setuju sebanyak 5 orang (13,2%) yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kebijakan perusahaan dan administrasi yang mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras.

Tabel 4.45 Pegawai merasa lebih produktif ketika atasan memberikan umpan balik dan membimbing dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	39,5
2	Setuju	19	50,0
3	Kurang Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.45 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 15 orang (50%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 4 orang (10,5%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa lebih produktif ketika atasan memberikan umpan balik dan membimbing dengan baik.

Tabel 4.46 Supervisi yang baik membuat pegawai merasa didukung dan lebih percaya diri dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,7
2	Setuju	26	68,4
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.46 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Setuju sebanyak 26 orang (68,4%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju Supervisi yang baik membuat pegawai merasa didukung dan lebih percaya diri dalam pekerjaan.

d. Kinerja (Y)

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan Kinerja (Y), dimana pernyataan yang di ajukan pada responden sebanyak 15 pernyataan untuk masing-masing jawaban pernyataan dihitung dalam persentase.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.47 Pegawai selalu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	50,0
2	Setuju	11	28,9
3	Kurang Setuju	8	21,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.47 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50%), yang menjawab Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Kurang Setuju sebanyak 8 orang (21,1%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai selalu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Tabel 4.48 Pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja saya agar lebih baik setiap waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	18,4
2	Setuju	27	71,1
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.48 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 orang (18,4%), Setuju sebanyak 27 orang (71,1%), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan bahwa responden setuju pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas saya agar lebih baik setiap waktu.

Tabel 4.49 Pegawai berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	42,1
2	Setuju	9	23,7
3	Kurang Setuju	12	31,6
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.49 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Kurang Setuju sebanyak 12 orang (31,6%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan.

Tabel 4.50 Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	36,8
2	Setuju	21	55,3
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.50 di atas ditemukan responden yang menjawab menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(36,8%), Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.51 Pegawai terus belajar dan meningkatkan pengetahuan agar bisa lebih efektif dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,7
2	Setuju	26	68,4
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.51 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang (68,4%), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai terus belajar dan meningkatkan pengetahuan agar bisa lebih efektif dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52 Pegawai memahami dengan baik proses dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	63,2
2	Setuju	9	23,7
3	Kurang Setuju	5	13,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.52 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 orang (63,2%), yang menjawab Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Kurang Setuju sebanyak 5 orang (13,1%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai memahami dengan baik proses dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan.

Tabel 4.53 Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	16	42,1
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.53 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.54 Pegawai mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	44,7
2	Setuju	20	52,6
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	1	2,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.54 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,7%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.55 Pegawai selalu berusaha berinovasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	25	65,8
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.55 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 25 orang (65,8%), yang menjawab Kurang Setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 2 orang (5,3%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai selalu berusaha berinovasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Tabel 4.56 Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	25	65,8
3	Kurang Setuju	2	5,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,6
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.56 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 25 orang (65,8%) yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5,3%), Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.57 Pegawai percaya bahwa kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,7
2	Setuju	25	65,8
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,6
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.57 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Setuju sebanyak 22 orang (57,9%) yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%) yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai percaya bahwa kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.58 Pegawai menghargai pendapat rekan kerja dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	55,3
2	Setuju	10	26,3
3	Kurang Setuju	7	18,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.58 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 7 orang (18,4%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai menghargai pendapat rekan kerja dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.59 Pegawai merasa bahwa inisiatif yang saya ambil dalam pekerjaan memberi dampak positif bagi tim dan perusahaan

No	Jawaban Res	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	16	42,1
3	Kurang Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.59 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 4 orang (10,5%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai merasa bahwa inisiatif yang saya ambil dalam pekerjaan memberi dampak positif bagi tim dan perusahaan.

Tabel 4.60 Pegawai sering mencari cara untuk memperbaiki proses kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	24	63,2
3	Kurang Setuju	3	7,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.60 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 24 orang (63,2%) yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,9%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab Sangat Tidak setuju sebanyak 0 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pegawai sering mencari cara untuk memperbaiki proses kerja.

Tabel 4.61 Pegawai berusaha untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,4
2	Setuju	14	36,8
3	Kurang Setuju	5	13,2
4	Tidak Setuju	1	2,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari jawaban responden pada tabel 4.61 di atas ditemukan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 14 orang (36,8%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), yang menjawab Tidak setuju sebanyak 1 orang (2,6%) dan yang menjawab Sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai selalu berusaha untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan statistik untuk pengolahan datanya, maka perlu dilakukan berbagai uji untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian akan tampak bias, dikarenakan teknik analisis data menggunakan Analisis regresi Berganda, maka peneliti melakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Linieritas).

Berikut dibawah ini adalah Uji Asumsi Klasik pada variabel Teknologi Informasi (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 25.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data, pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, berikut ini menggunakan perhitungan menggunakan tabel.

Tabel 4.62 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Teknologi Informasi	<i>Self Efficacy</i>	Motivasi	Kinerja
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51,50	49,66	50,95	49,63
	Std. Deviation	2,251	3,758	3,502	3,745
	Most Extreme Differences				
	Absolute	0,116	0,115	0,105	0,117
	Positive	0,116	0,096	0,092	0,093
	Negative	-0,072	-0,115	-0,105	-0,117
Test Statistic		0,116	0,115	0,105	0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}	0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Hasil pada tabel 4.62 di atas menunjukkan sig $0,200 > 0,05$ maka variabel Teknologi Informasi (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y) memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menganalisanya menggunakan hasil data output SPSS dilihat pada tabel 4.63 berikut ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.63 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel Teknologi Informasi

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	81.842	8	10.230	.679	.706
Teknologi	Groups	Linearity	4.485	1	4.485	.298	.590
Informasi		Deviation	77.357	7	11.051	.733	.645
			from				
			Linearity				
Within Groups			437.000	29	15.069		
Total			518.842	37			

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Hasil Uji Linieritas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Kinerja dengan variabel Teknologi Informasi bersifat linier dengan nilai sig. *deviation From Linearity* sebesar 0,645 > 0,05.

Tabel 4.64 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel *Self Efficacy*

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	518.092	11	47.099	1632.775	.000
<i>Self Efficacy</i>	Groups	Linearity	517.879	1	517.879	17953.136	.000
		Deviation	.213	10	.021	.739	.682
			from				
			Linearity				
Within Groups			.750	26	.029		
Total			518.842	37			

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Hasil Uji Linieritas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Kinerja dengan variabel *Self Efficacy* bersifat linier dengan nilai sig. *deviation From Linearity* sebesar 0,682 > 0,05.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.65 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Dan Variabel Motivasi

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	155.609	11	14.146	1.013	.463
Motivasi	Linearity	5.347	1	5.347	.383	.542
	Deviation from Linearity	150.262	10	15.026	1.076	.415
	Within Groups	363.233	26	13.971		
	Total	518.842	37			

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Hasil Uji Linieritas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Kinerja dengan variabel Motivasi bersifat linier dengan nilai sig. *deviation From Linearity* sebesar 0,415 > 0,05.

Ketiga nilai sig. pada uji linieritas baik antara kinerja dengan Teknologi Informasi, kinerja dengan *Self Efficacy* maupun kinerja dengan motivasi sama-sama > 0,05. Apabila nilai sig. > 0,05 mengartikan bahwa 4 variabel tersebut bersifat linier, maka keempat sig. pada ANOVA Table memenuhi syarat linier.

4.2.6 Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kota Lubuklinggau. Dengan rumus yang digunakan adalah $Y = a + bX$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.66 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.597	14.230		4.048	.000
	Teknologi Informasi	-.155	.276	-.093	-.560	.579

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 57.597 + (-0,155) (X_1)$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar $a = 57.597$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Teknologi Informasi yang diperoleh sebesar $b_1 = -0,155$, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada Teknologi Informasi, maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $-0,155$ satuan.

4.2.7 Uji Koefisien Korelasi Variabel Teknologi Informasi (X_1)

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien korelasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.67 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Teknologi Informasi (X_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a	.003	-.025	3.791

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel Teknologi Informasi yang diperoleh sebesar 0,093 hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Teknologi Informasi (X₁) terhadap kinerja (Y) secara parsial dapat dikatakan lemah.

4.2.8 Uji t (Parsial) Variabel Teknologi Informasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.68 Hasil Uji t Variabel Teknologi Informasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a		
Model		
1	(Constant)	4.048
	Teknologi Informasi	-.560
		Sig.
		.000
		.579

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Teknologi Informasi (X₁) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $-0,560 < 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig 0,579, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Teknologi Informasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

4.2.9 Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Self Efficacy* dan Kinerja

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Dengan rumus yang digunakan adalah $Y = a + bX$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.69 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Self Efficacy* dan Kinerja

		Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.196	.356		.551	.585
	<i>Self Efficacy</i>	.996	.007	.999	139.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,196 + 0,996 (X_2)$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang di peroleh sebesar $a = 0,196$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel *Self Efficacy* yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,996$, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada *Self Efficacy*, maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,996 satuan.

4.2.10 Uji Koefisien Korelasi Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien korelasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.70 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.998	.998	.164

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel *Self Efficacy* (X_2) yang diperoleh sebesar 0,999. Hal ini dapat dikatakan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 hubungan antara variabel *Self Efficacy* (X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat.

4.2.11 Uji t Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.71 Hasil Uji t Variabel *Self Efficacy* (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	.551	.585
<i>Self Efficacy</i>	139.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $139.127 > 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig 0,000, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *Self Efficacy* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

4.2.12 Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi dan Kinerja

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Dengan rumus yang digunakan adalah $Y = a + bX$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.72 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi dan Kinerja

		Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	44.102	9.052		4.872	.000
	Motivasi	.109	.177	.102	.612	.544

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 44,102 + 0,109 (X_3)$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang di peroleh sebesar $a = 44,102$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Motivasi yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,109$, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada Motivasi, maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,109 satuan.

4.2.13 Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X_3)

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien korelasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.73 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X_3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.017	3.777

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel Motivasi (X_3) yang diperoleh sebesar 0,102. hal ini dapat dikatakan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 hubungan antara variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) secara parsial dapat dikatakan lemah

4.2.14 Uji t Variabel Motivasi terhadap Kinerja (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap bvariabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.74 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.872	.000
	Motivasi	.612	.544

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,612 > 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig $0,544$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

4.2.15 Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi regresi dan menghitung persamaan besarnya pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 38 responden. Dari hasil pengolahan program SPSS dapat diketahui hasil seperti berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.75 Hasil uji regresi linier berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.120	.679		-.177	.860
	Teknologi Informasi	-.016	.010	-.010	-1.611	.116
	<i>Self Efficacy</i>	.993	.006	.996	164.229	.000
	Motivasi	.025	.006	.024	3.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = -0,016$, $b_2 = 0,993$, $b_3 = 0,025$ dan nilai $a = -0,120$ kemudian nilai a dan b disusun kedalam persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah $Y = -0,120 + -0,016 X_1 + 0,993 X_2 + 0,025 X_3$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = -0,120$ ini berarti bahwa apabila tidak ada Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi maka kinerja sebesar $-0,120$, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar $b_1 = -0,016$ ini berarti setiap terjadi perbaikan satu-satuan variabel Teknologi Informasi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar $-0,016$ satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,993$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu-satuan variabel *Self Efficacy* sebesar $0,993$ satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,025$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu-satuan variabel Motivasi sebesar $0,025$ satuan.

4.2.16 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat, dari hasil pengolahan program SPSS dapat diketahui hasil seperti berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.76 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.999 ^a	.999	.137	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Self Efficacy*, Teknologi Informasi

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,999 yang berarti bahwa 99,9% dipengaruhi variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi sedangkan (100% - 99,9%) adalah 0,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

4.2.17 Uji F

Untuk mengetahui Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, maka digunakan uji f dengan menggunakan spss dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.77 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.202	3	172.734	9173.192	.000 ^b
	Residual	.640	34	.019		
	Total	518.842	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, *Self Efficacy*, Teknologi Informasi

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS 25

Pengujian variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja diketahui nilai f_{hitung} sebesar 9173,192 > nilai f_{tabel} sebesar 3,26 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat di artikan bahwa variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terdapat Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t , dapat dijelaskan bahwa variabel Teknologi Informasi (X_1) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,560 < 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig $0,579$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Teknologi Informasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Belum adanya pelatihan atau pendampingan yang memadai dalam penggunaan teknologi bagi pegawai, sehingga banyak yang masih kesulitan mengoperasikan aplikasi atau sistem informasi yang digunakan serta aplikasi yang masih terkadang *error* sehingga memperlambat kinerja pegawai di BKPSDM Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini (2021) dengan judul ‘‘Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’’ Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t , dapat dijelaskan bahwa variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $139,127 > 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig $0,000$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *Self Efficacy* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terdapat pengaruh positif dan signifikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji *t*, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,612 > 2,030$ dengan $dk = N - 3 = 38 - 3 = 35$ dan signifikan sig $0,544$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Kurangnya Penghargaan, terbatasnya peluang pengembangan diri dan karir menyebabkan sebagian pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dalam bekerja.

4.3.4 Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau

Pengujian variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja diketahui nilai f_{hitung} sebesar $9173,192 >$ nilai f_{tabel} sebesar $3,26$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi Terdapat Pengaruh dan signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Mansyur, Mochamad Edris dan Mamik Indaryani (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening*;
(Studi Kasus pada Perdesa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten
Jepara” Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini
memiliki makna bahwa semakin baik teknologi informasi, maka dapat
berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti
Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023) yang
menyatakan bahwa *Self Efficacy* terdapat pengaruh positif dan signifikan
terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi
Self Efficacy pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Yofi Satria (2022) dengan
judul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi
Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi
Jambi” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh
positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki
motivasi yang tinggi tentu dirinya akan lebih giat yang pada akhirnya akan
meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

- a. Secara parsial variabel Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh, tetapi tidak signifikan.
- b. Secara parsial variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
- c. Secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh, tetapi tidak signifikan.
- d. Secara simultan, variabel Teknologi Informasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar BKPSDM Kota Lubuklinggau meningkatkan teknologi informasi di organisasi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja, disarankan agar BKPSDM Kota Lubuklinggau dapat mempertahankan dan mengembangkan *self efficacy* pegawai melalui pemahaman tentang pentingnya *self efficacy*.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar BKPSDM Kota Lubuklinggau meningkatkan motivasi pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- 
- Anggraini, N. S., Kuntadi, C., & Mukty, R. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Mutu, dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 28–39.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA PRESS.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *MENANAMKAN EFIKASI DIRI DAN KESTABILAN EMOSI*. LPPM UNHAS Y TEBUIRENG JOMBANG.
- Hendraputra, S., simarmata, janner, arifah, fatimah nur, giap, yo ceng, rahmah, sabrina aulia, herlinah, gustiana, zelvi, sulaiman, oris kianto, ardiana, dewa putu yudhi, israwan, lm. fajar, & djufri, ilham. (2021). *Pengantar teknologi dan informasi*. yayasan kita menulis.
- Hidayatullah, S. (2021). *Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendekatan Teoritis dan Praktis dalam pengajaran Bahasa Indonesia untuk Mahasiswa*. TareBooks.
- Indah, D. P., Widyastuti, T., & Salim, F. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN BOGOR DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 5(3).
- Kasanah, S. M., Wahono, B., & Dianawati, E. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/22443>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. indonesia pustaka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Machmudi, M. A. (2019). Peran Teknologi Informasi dalam Usaha Meraih Kesempatan Masa Depan Organisasi. *TRANSFORMASI*, 15(1). <https://ejournal.stmikbir.ac.id/index.php/JT/article/view/187>
- Mansyur, A., Edris, M., & Inda (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening;(Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Satria, M. Y. (2022). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 727–740. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

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



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KUESIONER

Yth Bapak/Ibu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kota Lubuklinggau

Di tempat

Dengan hormat,



Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi, maka saya:

Nama : Sulaiman Arbain
NIM : 2101010220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas : Bina Insan Lubuklinggau

Sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau**”. Kiranya Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan di lembaran kuesioner yang telah disediakan.

Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Sulaiman Arbain

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

- Nomor Responden :
- Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- Usia : 1. < 20 tahun 2. 21 – 30 tahun
 3. 31 – 40 tahun 4. > 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : 1. SMA 2. D3
 3. S1 4. S2
- Masa Kerja : 1. < 1 tahun 2. 1– 5 tahun
 3. 6 – 10 tahun 4. > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.
- Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

**C. Daftar Pernyataan**

No	Pernyataan Teknologi Informasi	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Konsekuensi yang Dirasakan						
1.	Teknologi informasi membuat pekerjaan pegawai lebih efisien dan cepat selesai					
2.	Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data atau informasi dengan mudah					
B. Faktor Sosial						
3.	Pegawai lebih mudah belajar teknologi baru dengan dukungan atau arahan dari orang di sekitar					
4.	Tempat kerja pegawai mendukung penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja					
C. Perasaan Individu						
5.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi					
6.	Penggunaan teknologi informasi membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan					
D. Niat						
7.	Pegawai berniat untuk terus menggunakan teknologi informasi yang disediakan organisasi dalam pekerjaan					
8.	Pegawai berencana untuk mengembangkan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi					
E. Kebiasaan						
9.	Pegawai merasa menggunakan teknologi informasi menjadi bagian penting dari rutinitas kerja					
10.	Pegawai merasa lebih mudah dan cepat bekerja karena didukung teknologi informasi					
F. Kondisi yang Memfasilitasi						
11.	Teknologi yang disediakan oleh organisasi sangat memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai					
12.	Teknologi informasi yang digunakan di organisasi mudah diakses					

<i>Self Efficacy</i>		5	4	3	2	1
A. Strength (Kekuatan)						
1.	Pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit					
2.	Pegawai merasa mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan					
3.	Pegawai mempunyai keuletakan dalam melaksanakan tugas yang berbeda					
4.	Pegawai percaya bisa menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi					
B. Magnitude (Besarnya)						
5.	Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat					
6.	Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik					
7.	Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja					
8.	Pegawai yakin dapat menguasai berbagai aspek teknologi informasi yang diperlukan di tempat kerja					
C. Generality (Keumuman)						
9.	Pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi					
10.	Pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan					
11.	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan					
12.	Pegawai merasa dapat menggunakan keterampilan teknologi yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas di tempat kerja					
Motivasi		5	4	3	2	1
A. Keberhasilan Pekerjaan						
1.	Pegawai merasa puas dengan pencapaian yang diraih dalam pekerjaan					
2.	Pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika meraih hasil yang baik dalam pekerjaan					
B. Pengakuan						
3.	Pengakuan atas prestasi pegawai membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik					
4.	Pegawai merasa lebih bersemangat bekerja ketika usaha diakui oleh atasan					
C. Pekerjaan Itu Sendiri						
5.	Pegawai merasa pekerjaan yang dijalani memberikan kesempatan untuk berkembang					
6.	Pegawai merasa pekerjaan yang dijalani memberikan kesempatan untuk berkembang					

D. Tanggung Jawab						
7.	Pegawai merasa lebih bersemangat dan produktif ketika memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan					
8.	Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, semakin besar motivasi untuk bekerja lebih baik					
E. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan						
9.	Kebijakan perusahaan yang ada membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik					
10.	Kebijakan perusahaan dan administrasi yang mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras					
F. Kualitas Supervisi						
11.	Pegawai merasa lebih produktif ketika atasan memberikan umpan balik dan membimbing dengan baik					
12.	Supervisi yang baik membuat pegawai merasa didukung dan lebih percaya diri dalam pekerjaan					
Kinerja		5	4	3	2	1
A. Kualitas Kerja						
1.	Pegawai selalu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
2.	Pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik setiap waktu					
3.	Pegawai berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan					
B. Pengetahuan Pekerjaan						
4.	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
5.	Pegawai terus belajar dan meningkatkan pengetahuan agar bisa lebih efektif dalam pekerjaan					
6.	Pegawai memahami dengan baik proses dan prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan					
C. Kreativitas						
7.	Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Pegawai selalu berusaha berinovasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan					
D. Kerja sama						
10.	Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					

11.	Pegawai percaya bahwa kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja					
12.	Pegawai menghargai pendapat rekan kerja dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama					
E. Inisiatif						
13.	Pegawai merasa bahwa inisiatif yang saya ambil dalam pekerjaan memberi dampak positif bagi tim dan perusahaan					
14.	Pegawai sering mencari cara untuk memperbaiki proses kerja					
15.	Pegawai selalu berusaha untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah					

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Validitas Teknologi Informasi (X₁)

NO	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	57
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
10	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
14	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	54
15	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	45
16	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	45
17	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	43
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	52
19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	47

Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Validitas *Self Efficacy* (X₂)

NO	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	TOTAL
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	38
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	51
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	53
5	4	2	4	3	4	5	3	3	2	4	4	3	41
6	3	3	2	5	4	3	2	4	2	5	3	2	39
7	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	38
8	4	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	3	46
9	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	50
10	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	48
11	4	2	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	47
12	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	50
13	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	47
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	57
15	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	47
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
17	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	51
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
19	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
20	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57

Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Validitas Motivasi (X₃)

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

NO	X ₃ .1	X ₃ .2	X ₃ .3	X ₃ .4	X ₃ .5	X ₃ .6	X ₃ .7	X ₃ .8	X ₃ .9	X ₃ .10	X ₃ .11	X ₃ .12	TOTAL
1	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	5	37
2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	34
3	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	43
4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	38
5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	53
6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	53
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	53
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	51
9	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	48
10	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	54
11	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	56
12	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	51
13	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	51
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53
15	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	57

Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Validitas Kinerja (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	4	2	2	1	2	33
2	1	1	1	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31
3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	1	3	2	3	41
4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	70
6	4	5	2	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	65
7	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	61
8	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	59
9	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	63
10	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	2	2	60
11	3	5	4	3	4	5	2	4	2	4	5	4	4	3	2	54
12	2	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	2	4	3	59
13	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	60
14	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	65
15	5	3	5	5	2	3	5	5	3	3	3	5	4	3	3	59
16	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	70
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	70

Lampiran 6 Tabulasi Data Teknologi Informasi (X₁)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	Total
1	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	50
2	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	51
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55
4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	52
5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	49
6	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	51
7	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54
8	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	53
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	56
10	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	50
11	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	52
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	56
13	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
14	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	53
15	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
16	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	51
17	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	48
18	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	51
19	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	48
20	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
21	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	55
22	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	49
23	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
24	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	50
25	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	52
26	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	53
27	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	55
28	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	49
29	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	50
30	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	53
31	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	54
32	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	48
33	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	52
34	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	48
35	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	50
36	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
37	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	50
38	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	51

Lampiran 7 Tabulasi Data *Self Efficacy* (X₂)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	TOTAL
1	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	50
2	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
4	4	2	2	4	5	2	4	4	4	4	4	3	42
5	5	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	49
6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	52
7	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	52
8	4	5	4	4	5	1	5	5	4	2	5	5	49
9	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	57
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	53
12	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	54
13	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	47
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
15	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	53
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51
18	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	47
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
20	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	49
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
22	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	49
23	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	49
24	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
25	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	52
26	4	2	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	47
27	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	52
28	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	51
29	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
31	4	2	2	4	5	2	4	4	4	4	4	3	42
32	5	2	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	49
33	4	4	3	4	5	2	5	5	4	3	5	5	49
34	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	45
35	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	53
36	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	48
37	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	53
38	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	47

Lampiran 8 Tabulasi Data Motivasi (X₃)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
1	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	50
2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	51
3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	52
5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	51
6	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	49
7	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	40
8	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	52
9	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	48
10	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	52
11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	54
13	4	4	3	4	5	5	5	2	3	3	4	4	46
14	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	50
15	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	51
16	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	5	46
17	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	48
18	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	49
19	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	46
20	4	3	5	5	4	3	4	4	2	5	5	4	48
21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
22	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	50
23	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	52
24	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	57
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	50
28	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49
29	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
30	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	53
31	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	53
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
33	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	50
34	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	52
35	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	49
37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	53
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	56

Lampiran 9 Tabulasi Data Kinerja (Y)

Protected by PDF Anti-Copy Free

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
1	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	62
2	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	59
3	5	4	3	4	4	3	4	2	1	1	5	3	4	4	3	46
4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	67
5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	61
6	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	5	63
7	4	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	51
8	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	65
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	64
10	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	65
11	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	64
12	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	67
13	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	62
14	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	65
15	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	61
16	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
17	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	62
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	66
19	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	62
20	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	65
21	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	68
22	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	64
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	67
24	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	61
25	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	61
26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	69
27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	70
28	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
29	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	66
30	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69
31	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	67
32	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	65
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	67
34	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	60
35	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	67
36	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	66
37	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	65
38	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	66

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Scale Mean if Item Deleted	Item Statistics Variance Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.05	25.313	.655	.906
X1.2	48.95	24.366	.678	.904
X1.3	48.75	23.987	.773	.900
X1.4	48.70	25.274	.695	.905
X1.5	48.80	24.800	.744	.902
X1.6	48.80	25.432	.610	.907
X1.7	48.85	24.976	.694	.904
X1.8	48.85	25.082	.672	.905
X1.9	49.25	20.618	.705	.912
X1.10	48.90	25.253	.633	.906
X1.11	48.90	25.253	.633	.906
X1.12	49.60	22.147	.693	.906

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Var Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.85	60.345	.750	.914
X2.2	44.55	57.839	.630	.918
X2.3	43.90	57.463	.675	.916
X2.4	43.80	59.642	.661	.916
X2.5	43.75	60.513	.690	.915
X2.6	43.85	59.082	.671	.916
X2.7	44.20	57.432	.689	.915
X2.8	44.05	60.366	.665	.916
X2.9	44.25	55.776	.716	.914
X2.10	43.60	59.726	.724	.914
X2.11	43.85	60.976	.626	.918
X2.12	44.35	57.397	.704	.914

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Var Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X3.1	47.25	57.461	.755	.931	
X3.2	47.40	54.884	.764	.929	
X3.3	47.25	56.934	.722	.931	
X3.4	47.55	58.155	.711	.932	
X3.5	47.35	54.029	.776	.929	
X3.6	47.70	53.589	.686	.933	
X3.7	47.80	55.747	.693	.932	
X3.8	47.20	57.326	.781	.930	
X3.9	47.75	54.303	.787	.928	
X3.10	47.95	52.261	.754	.931	
X3.11	47.70	56.853	.669	.933	
X3.12	47.45	54.892	.667	.933	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Var Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	55.20		.759	.934
Y2	55.15	137.187	.679	.936
Y3	55.15	136.450	.650	.937
Y4	54.65	142.450	.690	.937
Y5	55.20	135.432	.677	.936
Y6	55.35	134.871	.698	.936
Y7	55.30	138.432	.626	.938
Y8	55.25	138.618	.660	.937
Y9	55.45	140.261	.662	.937
Y10	55.10	133.568	.806	.933
Y11	54.85	141.397	.722	.936
Y12	55.10	137.884	.666	.937
Y13	55.05	135.418	.786	.934
Y14	55.25	135.671	.685	.936
Y15	55.35	135.818	.690	.936


Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi (X₁)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12



Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Self Efficacy (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Teknologi Informasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	12

Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	15

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Logi	Self Efficacy	Motivasi	Kinerja
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.50	49.66	50.95	49.63
	Std. Deviation	2.251	3.758	3.502	3.745
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.115	.105	.117
	Positive	.116	.096	.092	.093
	Negative	-.072	-.115	-.105	-.117
Test Statistic		.116	.115	.105	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

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

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	81.842	8	10.230	.679	.706
Teknologi		Linearity	4.485	1	4.485	.298	.590
Informasi		Deviation from Linearity	77.357	7	11.051	.733	.645
	Within Groups		437.000	29	15.069		
	Total		518.842	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	518.092	11	47.099	1632	.000
Self Efficacy		Linearity	517.879	1	517.879	1795	.000
		Deviation from Linearity	.213	10	.021	3.136	.682
	Within Groups		.750	26	.029		
	Total		518.842	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	155.609	11	14.146	1.013	.463
Motivasi		Linearity	5.347	1	5.347	.383	.542
		Deviation from Linearity	150.262	10	15.026	1.076	.415
	Within Groups		363.233	26	13.971		
	Total		518.842	37			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.597	14.230		4.048	.000
	Teknologi Informasi	-.155	.276	-.093	-.560	.579

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.196	.356		.551	.585
	Self Efficacy	.996	.007	.999	139.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.102	9.052		4.872	.000
	Motivasi	.109	.177	.102	.612	.544

a. Dependent Variable: Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a		-.019	3.780

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.998	.998	.164

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.017	3.777

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Lampiran 22 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.202	3	172.734	9173.192	.000 ^b
	Residual	.640	34	.019		
	Total	518.842	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Teknologi Informasi, Self Efficacy

Lampiran 23 Hasil Uji T Teknologi Informasi (X₁)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	57.597			4.048	.000
	Teknologi Informasi	-.155	.276	-.093	-.560	.579

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 24 Hasil Uji T *Self Efficacy* (X₁)Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.196	.356		.551	.585
	Self Efficacy	.996	.007	.999	139.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 25 Hasil Uji T Motivasi (X₃)Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	44.102	9.052		4.872	.000
	Motivasi	.109	.177	.102	.612	.544

a. Dependent Variable: Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Standard Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.12	.679		-.177	.860
	Teknologi Informasi	-.016	.010	-.010	-1.611	.116
	Self Efficacy	.993	.006	.996	164.229	.000
	Motivasi	.025	.006	.024	3.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 27 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.137

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Teknologi Informasi, Self Efficacy

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,487	55	0,266	0,345	
4	0,950	0,990	28	0,478	60	0,254	0,330	
5	0,878	0,959	29	0,367	65	0,244	0,317	
6	0,811	0,917	30	0,361	70	0,235	0,306	
7	0,754	0,874	31	0,355	75	0,227	0,296	
8	0,707	0,834	32	0,349	80	0,220	0,286	
9	0,666	0,798	33	0,344	85	0,213	0,278	
10	0,632	0,765	34	0,339	90	0,207	0,270	
11	0,602	0,735	35	0,334	95	0,202	0,263	
12	0,576	0,708	36	0,329	100	0,195	0,256	
13	0,553	0,684	37	0,325	125	0,176	0,230	
14	0,532	0,661	38	0,320	150	0,159	0,210	
15	0,514	0,641	39	0,316	175	0,148	0,194	
16	0,497	0,623	40	0,312	200	0,138	0,181	
17	0,482	0,606	41	0,308	300	0,113	0,148	
18	0,468	0,590	42	0,304	400	0,098	0,128	
19	0,456	0,575	43	0,301	500	0,088	0,115	
20	0,444	0,561	44	0,297	600	0,080	0,105	
21	0,433	0,549	45	0,294	700	0,074	0,097	
22	0,423	0,537	46	0,291	800	0,070	0,091	
23	0,413	0,526	47	0,288	900	0,065	0,086	
24	0,404	0,515	48	0,284	1000	0,062	0,081	
25	0,396	0,505	49	0,281				
26	0,388	0,496	50	0,279				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,700	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	9,905	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	7,709	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	6,997	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	6,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	6,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	5,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	5,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	5,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	5,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	5,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	5,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	5,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	5,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	5,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	5,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	5,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	5,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	5,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	5,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	5,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	5,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	5,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	5,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	5,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	5,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	5,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	5,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	5,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	5,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	5,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	5,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	5,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	5,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	5,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	5,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	5,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	5,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	5,426	2,708	3,313	3,558

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$\alpha = 0,05$ $\frac{df_2 - df_1}{df_2 - 1}$	$\frac{df_1 - (k-1)}{df_1 - 1}$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	109,500	215,707	583	230,162	233,986	236,768	238,863
2	18,513	19,000	19,164	19,255	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,155	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,455	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,285	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,645	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,026	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,055	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Garuda RT. 06 No. 2 Lubuklinggau Telpn. (0733) 322655
Kode Pos 31611 Lubuklinggau Email: bangpollg@gmail.com

REKOMENDASI
NOMOR : 07/bangpol/X/2024

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Nomor : 0933f/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tanggal 28 September 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Lubuklinggau, setelah meneliti dan mempertimbangkan permohonan yang bersangkutan maka diberikan Rekomendasi Izin Penelitian kepada:

Nama Mahasiswa/Prodi	NIM	Judul Penelitian
<u>Sulaiman Arbain</u> Manajemen	2101010220	Pengaruh Teknologi Informasi, Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Lubuk Linggau.

Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Lokasi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau
Penanggung Jawab : Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata-mata hanya dipergunakan untuk memperoleh Data dalam bentuk Karya ilmiah atau **Skripsi** serta bukan untuk konsumsi masyarakat umum.
3. Harus mentaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Hal-hal yang menyangkut kebijakan Pemerintah Kota Lubuklinggau harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada aparat yang terkait.
5. Setelah selesai melakukan Penelitian agar menyerahkan laporan kepada Walikota Lubuklinggau melalui Badan Kesbangpol Kota Lubuklinggau.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lubuklinggau, 03 Oktober 2024

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
SEKRETARIS

u.b
KABID KEWASPADAAN DINI NASIONAL DAN
PENANGANAN KONFLIK



BURJU TAMPUBOLON S,IP
Pembina
NIP. 19701030 199402 1 002

Tembusan :

1. Yth. Bapak Wali Kota Lubuklinggau. (Sebagai laporan)
2. Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Lubuklinggau
3. Yang bersangkutan



Protected by PDF Anti-Copy Free

PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
 (UPGRADE KE VERULTAS BANGSA DAN POLITIK)

Jalan Garuda RT. 06 No. 29 Kayu Ara Lubuklinggau Telpon. (0733) 322655
 Kode Pos 31615 E-mail : kesbangpollg@gmail.com

REKOMENDASI
 NOMOR : 01/Kesbangpol/IX/2024

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Nomor : 0866a/UNIV.BI/Fieshu tanggal 20 September 2024 perihal Permohonan Izin Observasi Penelitian, dengan ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Lubuklinggau, setelah meneliti dan mempertimbangkan permohonan yang bersangkutan maka diberikan Rekomendasi Izin Observasi Penelitian kepada:

Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
<u>Sulaiman Arbain</u>	2101010220	Manajemen

Lama Penelitian : 1 (Satu) Bulan
 Lokasi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau
 Penanggung Jawab : Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata **Skripsi** serta bukan untuk sepri-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Hal-hal yang menyangkut kebijakan Pemerintah Kota Lubuklinggau harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada aparat yang terkait.
5. Setelah selesai melakukan Penelitian agar menyerahkan laporan kepada Walikota Lubuklinggau melalui Badan Kesbangpol Kota Lubuklinggau.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lubuklinggau, 23 September 2024

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 SEKRETARIS

u.b

KABID POLITIK DALAM NEGERI DAN ORMAS


 IDHAM KURNIAWAN, S.SOS
 Penata Tk.1
 NIP. 19751222 200312 1 003

Tembusan :

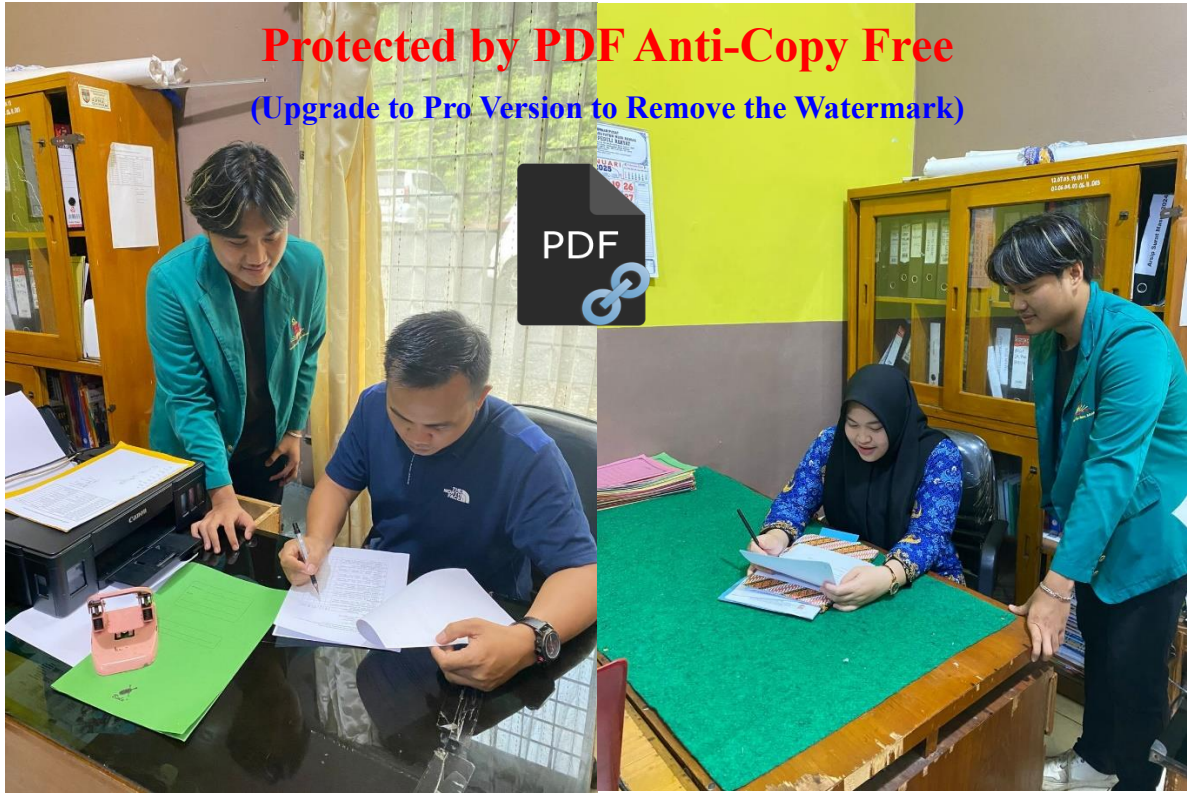
1. Yth. Bapak Wali Kota Lubuklinggau. (Sebagai laporan)
2. Yth. Kepala BKPSDM Kota Lubuklinggau
3. Yang bersangkutan

Lampiran 32 Dokumentasi Pengumpulan Data Uji Validitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

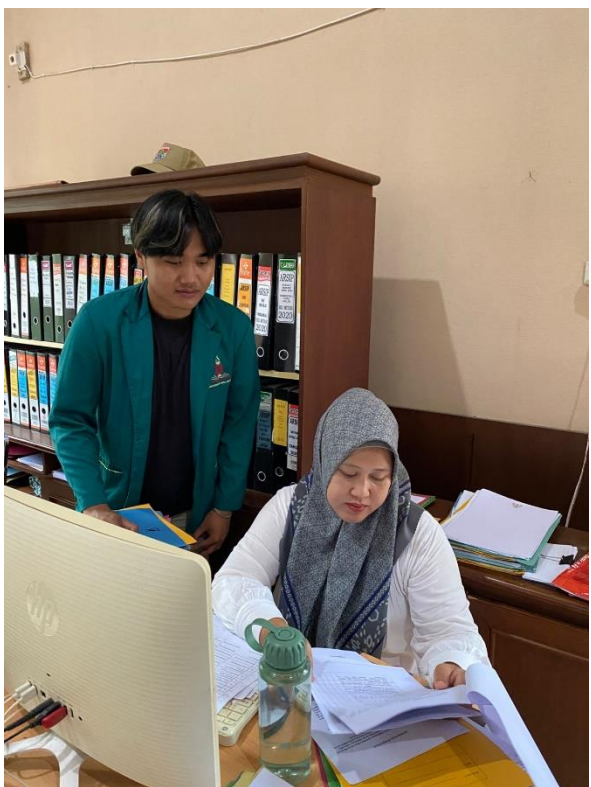
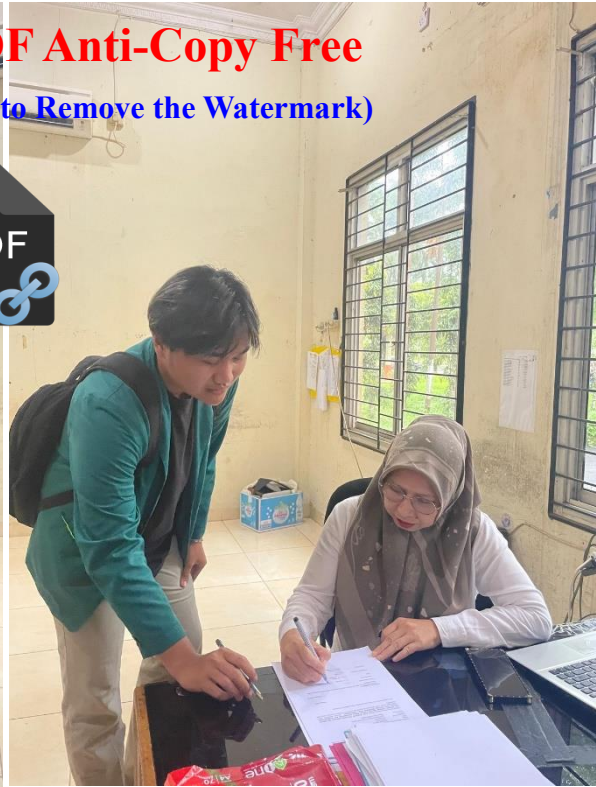




Lampiran 33 Dokumentasi Pengumpulan Data Penelitian
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



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





Lampiran 34 Data Pegawai BKPSDM Kota Lubuklinggau
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PEMERINTAH KOTA LUBUK LINGGAU
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA**
 Jalan Garuda No. 10 Lubuklinggau Kode pos 31615
 Pos-el : bkpsdm@bkpsdm.lubuklinggau.go.id : www.bkpsdm.lubuklinggaukota.go.id

DAFTAR PNS
 DILINGKUNGAN BKPSDM PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

NO	NAMA / NIP	JABATAN	GOL
1	2	3	4
1	Yulita Anggraini, SH, MH 19840720 200604 2 010	Kepala BKPSDM	IV/b
2	Febrian Saputra, SE 198002042007011004	Sekretaris BKPSDM	III/d
3	Nur Husnina, S.STP, M.Si 19870212 200802 2 001	Kabid Pengembangan Kompetensi ASN BKPSDM	III/d
4	Febrizal, SE, M.M 19880210 201101 1 003	Kabid Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM	III/d
5	M Adi Dwi Cahyo, S.Kom, MM 199202162015031001	Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi BKPSDM	III/c
6	H. Moh. Fajar Afif, SH.,M.Si 19810915 200903 1 002	Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	IV/a
7	Weny Maharani, S.Psi, M.M 19880603 201101 2 004	Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	III/d
8	Harfan, S.S 19840411 201001 1 024	Pranata Komputer Ahli Muda BKPSDM	III/d
9	Aidil Fitri Ansyah, SE 19820722 201101 1 004	Kasubbid Mutasi jabatan Struktural dan Pelaksana	III/d
10	Ervina Sinurat, S.Sos 19831113 201101 2 004	Kasubbid Pengadaan & Pemberhentian ASN BKPSDM	III/d
11	Heni Lastari, S.Sos 19870722 201101 2 006	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM	III/d
12	Chrisnina Maharani, SE, ME 19890609 201101 2 003	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan BKPSDM	III/d
13	Hijratul Fitri, S.Psi 19800814 201101 2 002	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM	III/d
14	RR.Indah Puspa Rini, S.Kom. 19790421 201001 2 016	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM	III/c
15	Eko Siswanto, SE, M.M 19870812 200604 1 001	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	III/c
16	Pariza Gustini, S. Kom 19860806 201001 2 030	Analisis Pengembangan Karir BKPSDM	III/c
17	Sigit Prasetyo, SE 19850122 201001 1 013	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahi Muda BKPSDM	III/c

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	NAMA / NIP	jabatan	GOL
1	2	3	4
18	Novi Aryani, SE, M.M 19801104 201503 2 002	Analisis Pengembangan Kompetensi Muda Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	III/c
19	Hendri Almawijaya, M.Pd 19771007 200501 1 009	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia	III/c
20	Haryati, SH 19820101 201402 2 001	Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama BKPSDM	III/c
21	Mamita, SE 19811228 201001 2 002	Penyusunan Rencana Mutasi BKPSDM	III/b
22	Budi Setiawan, S.STP 19970803 201908 1 001	Analisis Pengembangan Karir BKPSDM	III/b
23	Rita Astuti, SE 200701 2 001	19830429 Analisis Pengembangan Karir BKPSDM	III/a
24	Apri Handoko 19780410 201407 1 001	Analisis Data dan Informasi BKPSDM	III/a
25	Manurizen, S.Pd 19841123 201407 1 002	Analisis Pelanggaran Disiplin BKPSDM	III/a
26	Andri Merta Dausi, S.Kom 19900205 202203 1 004	Pranata Komputer Ahli Pertama BKPSDM	III/a
27	Rani 19791111 200701 2 008	Pengadministrasian Keuangan BKPSDM	III/a
28	Rakhmat, A.Md 19870905 201503 1 002	Pranata Komputer Mahir BKPSDM	III/a
29	Novela Dwi Shinta Collus, S.Tr.IP 19991114 202208 2 002	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	III/a
30	Adi Baiturrahman 19850606 201212 1 001	Pengadministrasi Umum BKPSDM	II/c

Lubuk Linggau,
Pdt. Kepala BKPSDM
Kota Lubuk Linggau


Fibrin Saputra, S.E
Pembina / IV.a
NIP. 199002042007011004

2024



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PEMERINTAH KOTA LUBUK LINGGAU
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Garuda No. 1 Lubuk Linggau Kode pos 31615
 Pos-el : bkpsdm@bkpsdm.lubuklinggau.go.id Laman : www.bkpsdm.lubuklinggaukota.go.id

DAFTAR NAMA NON PNS
 DILINGKUNGAN BKPSDM PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

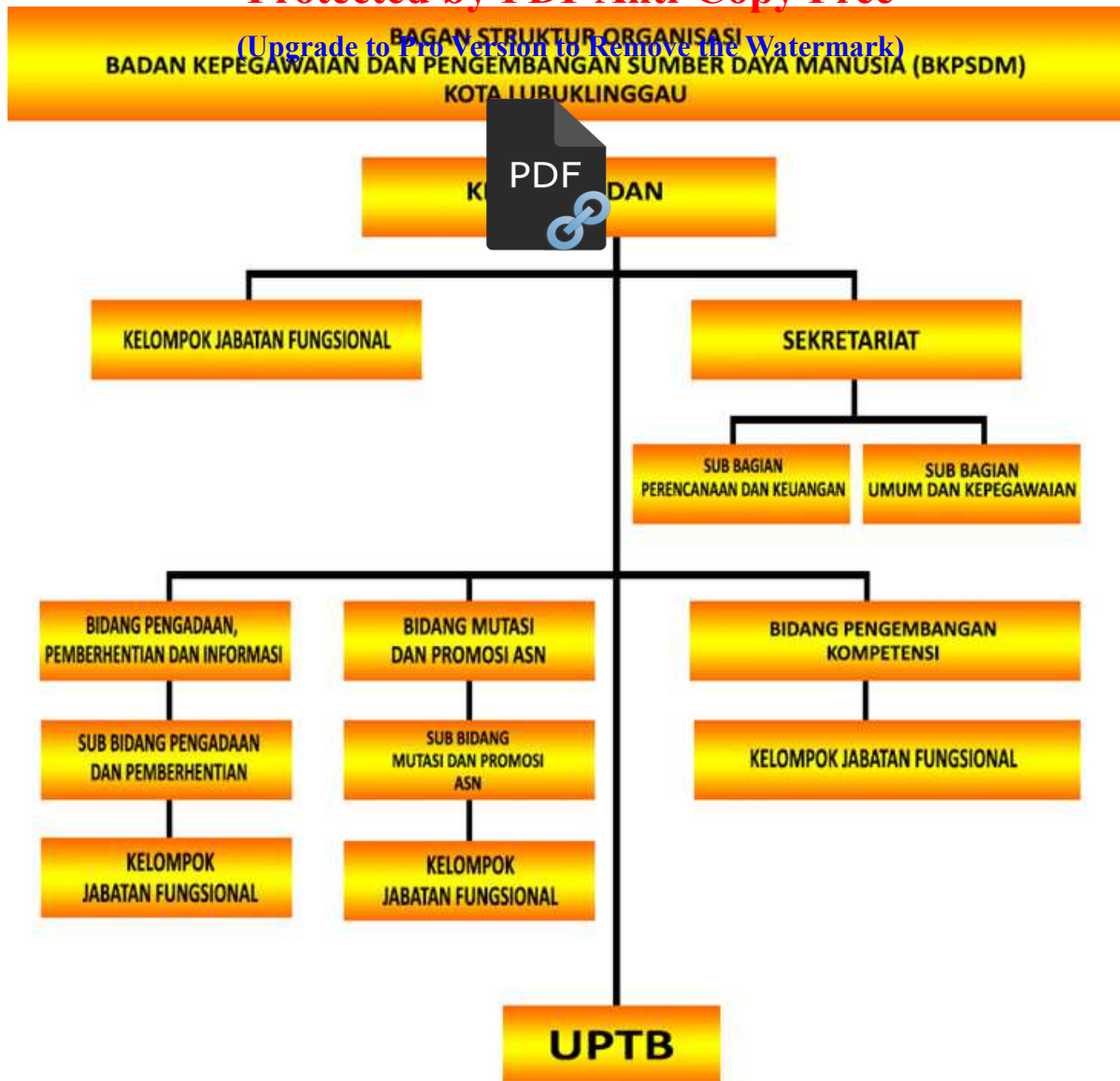
NO	NAMA / NIP	JABATAN
1	2	3
1	Rini Artati,S.Kom	Tenaga Administrasi
2	Rinaldo Casman,S.E	Tenaga Administrasi
3	Septi Ayu, S.Kom	Tenaga Administrasi
4	Amarinda Opana,S.Kom	Tenaga Administrasi
5	Rizqa Nurul Laili, S.Pd	Tenaga Administrasi
6	Meity Triana, A.Md	Tenaga Administrasi
7	Selamet Suratno	Petugas Front Office
8	Rika Apriyani	Petugas Front Office



2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR WAWANCARA

I. Identitas Responden

Nara sumber : Hariyati S.H

Jabatan : Analis sumber daya manusia Aparatur muda

Hari/tanggal : Kamis, 07 November 2024

Tempat : BKPSDM Kota Lubuklinggau

II. Pertanyaan

1. Bagaimana permasalahan penerapan *Self Efficacy* di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

masih ada pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam mengoperasikan sistem yang berbasis teknologi, sehingga kinerja mereka tidak optimal.

2. Apa saja permasalahan teknologi informasi di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

Aplikasi yang masih terkadang eror sehingga memperlambat kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Lubuklinggau

3. Apa saja permasalahan kinerja di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

kurangnya pengukuran kinerja terkait dampak penggunaan teknologi informasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

I. Identitas Responden

Nara sumber : M. Adi dwi catyo S.
 Jabatan : Kepala unit pa
 Hari/tanggal : 07. November 2024
 Tempat : BKPSDM Kota Lubuklinggau

II. Pertanyaan

1. Bagaimana permasalahan penerapan *Self Efficacy* di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

.....
 Pegawai yang memiliki self efficacy rendah cenderung ragu ragu,
 kurang mencoba halhal baru, dan tidak proaktif dalam meman-
 faatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini berpotensi
 menghambat kinerja pegawai.

2. Apa saja permasalahan teknologi informasi di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

.....
 belum adanya pelatihan atau pendampingan yang memadai dalam
 penggunaan teknologi bagi pegawai, sehingga banyak yang masih
 kesulitan mengoperasikan aplikasi atau sistem informasi yang digunakan
 di BKPSDM.

3. Apa saja permasalahan kinerja di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

.....
 masih ada pegawai yang belum optimal dalam mengerjakan
 pekerjaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Apa saja permasalahan motivasi di BKPSDM Kota Lubuklinggau?

kurangnya penghargaan atasnya peluang pengembangan diri dan karir menyebabkan sebagian pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.



M. Abdur Cahyo, S.Kom, MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN
PASCASARJANA

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sulaiman Arba
 NIM : 2101010230
 Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Teknologi Informasi, Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Kota Lubuklinggau

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	DR. Sardiyu, M.M.	Perbaiki sesuai petunjuk penguji		ACC 14/12/24
2	Fitria, MM.	- Lengkapi dokumen pendukung - Perbaiki instrumen penelitian	28/12/2024 	Acc Perbaikan
3	Supriyanto, M.Si.	- penulisan - pernyataan atau pernyataan kuisioner. - uji validitas dimana - jadwal penelitian.	28/24 	ACC

Lubuklinggau, Desember 2024
Ketua Program Studi Manajemen

Surajiyo, MM

0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinaisan.ac.id univbinaisan.ac.id - pasca.univbinaisan.ac.id