

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap
Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jakarta)

Tri Wahyudi¹, Derriawan², Fahrudin Salim³

^{1,2,3}Universitas Pancasila Jakarta

Email: boyikeboy@gmail.com

Citation: Wahyudi, T., Derriawan., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 631–642.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/272>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.272>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence between Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable for Employees at the Faculty of Medicine and Health, University of Muhammadiyah Jakarta. The research used in this research is quantitative research. The quantitative research method is a type of research whose specifications are systematic, planned and structured from the start to the creation of the research design. Data management in this study will use smart PLS 3.2.6 Software Structural Equation Modeling (SEM) is a method used to cover the weaknesses found in the regression method. While the sample technique used is probability sampling, while the sampling method used is simple random sampling using a total sample of 60 people.

Keyword: Organizational Culture, Information Technology, Employee Motivation, Performance.

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.6 Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Sedangkan sampel Teknik yang digunakan adalah probability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random

sampling yang menggunakan total sampel sebesar 60 orang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya perusahaan adalah salah satu cara untuk membangun SDM perusahaan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku. Hal ini memiliki tujuan agar karyawan menjadi pribadi yang lebih baik dan bisa menyesuaikan diri menghadapi tantangan di era industri 4.0 menuju *society* 5.0. Di sinilah fungsi MSDM dalam organisasi diperlukan. Dengan kata lain, budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat. Namun, mampu menggerakkan orang di dalamnya untuk melakukan pekerjaan efektif dan efisien. Karyawan dalam organisasi akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, boleh dan tidak boleh dilakukan, serta peraturan lainnya (<https://www.qubisa.com/article/budaya-organisasi-perusahaan>)

Teknologi merupakan salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, keterkaitan antara sumber daya manusia dengan teknologi sangatlah erat. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu menguasai teknologi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Castells (2004) menyebutkan bahwa teknologi merupakan suatu kumpulan alat, aturan dan juga prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya pengulangan. Berdasarkan definisi ini maka bisa disimpulkan bahwa penggunaan teknologi dapat diulang-ulang apabila memiliki fungsi dan juga tujuan yang sama, sehingga satu teknologi yang sudah berhasil diciptakan akan dapat digunakan berkali-kali.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y, Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Hasil penelitian yang dilakukan Dhevyanggi Sedy Naibaho et al., (2022) menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di suatu perusahaan X. Adapun pengaruhnya positif yaitu semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan produksi. Sebaliknya semakin rendah atau kurang baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan produksi. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Pihak atasan ataupun pihak manajemen memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan beberapa nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, sehingga membuat karyawan dapat mencapai motivasi kerja yang diinginkan.

Musran et al., Dalam penelitiannya menyimpulkan pemanfaatan teknologi dan informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dari hipotesis yang hasilnya diterima, menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer atau laptop, LCD proyektor, media internet dan aplikasi lainnya yang terkait langsung dalam tugas guru di kelas atau di kantor membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi memberikan kemudahan bagi guru dalam proses pembelajaran di kelas dan penyelesaian administrasi guru yang terkait dengan proses pembelajaran meskipun masih ada yang belum memanfaatkannya secara maksimal. Pemanfaatan teknologi informasi membuat pekerjaan guru menjadi lebih mudah sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam rangka menambah produktivitas dan mempertinggi efektivitas untuk meningkatkan kinerja guru.

Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi (2021) di dalam penelitiannya menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT XYZ, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu Hasil dari Analisis deskriptif mendapatkan kesimpulan bahwa seluruh indikator Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang digunakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat keeratan hubungan 39.5% dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Dwi Purnama Indah, Tri Widyastuti, Fahrudin Salim, (2021) menemukan bahwa Konstruk variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh ($O = 0.338$) dengan konstruk variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk penelitian ini sebesar $2.553 > 1.29$ dan nilai p-value 0.011. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya. Sehingga terdapat pengaruh antara Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan. Artinya teknologi informasi yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

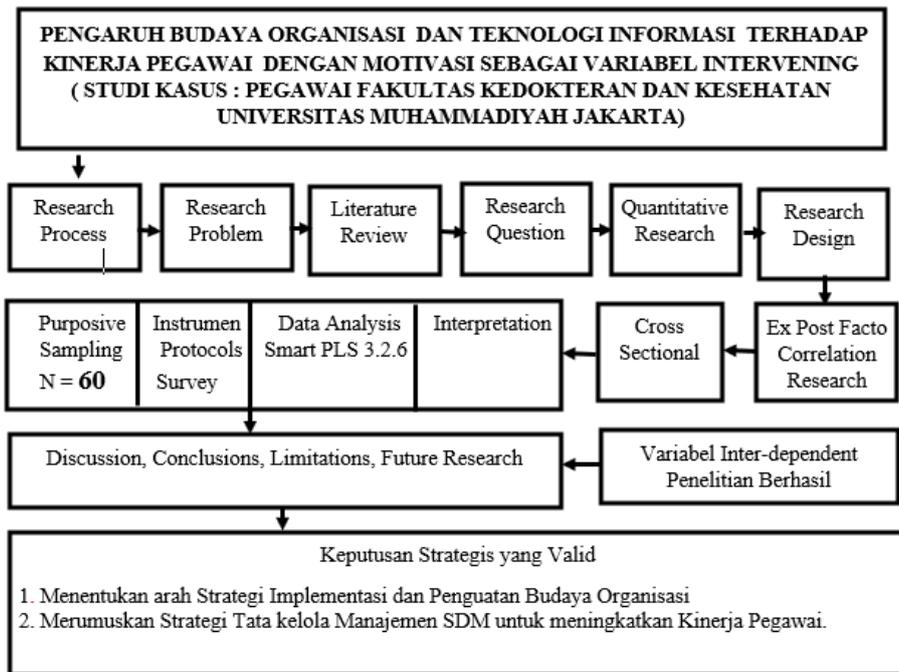
Hasil penelitian yang dilakukan Wan Dedi Wahyudi¹), Zulaspan Tupti (2019) menemukan bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang 3,154%. Dengan demikian apabila motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang membaik maka kinerja pegawai akan membaik, sehingga dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum, lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Demikianlah untuk mendukung hal tersebut diperlukan alur penelitian yang sesuai. Penelitian ini akan dilaksanakan di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang meliputi kegiatan penyusunan proposal, penyempurnaan instrumen, pengumpulan data, analisis data dan penulisan laporan akhir penelitian.



Gambar 1. Proses Penelitian

Populasi dalam penelitian dilakukan terhadap pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Penarikan sampel dilakukan dengan teknik probability yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang terpilih. Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* merupakan proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya.

Kisi-kisi instrument berikutnya di uraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
BUDAYA ORGANISASI (Variabel Independen) Robbins (dalam Sudarmanto, 2014: 171)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Dorongan terhadap tantangan 3. Dorongan untuk melakukan perbaikan
	2. Perhatian secara detail	1. Karyawan bekerja dengan teliti 2. Tugas yang diberikan terinci 3. Karyawan bekerja sesuai arahan
	3. Orientasi hasil	1. Dituntut untuk bekerja keras 2. Dituntut agar lebih berkualitas

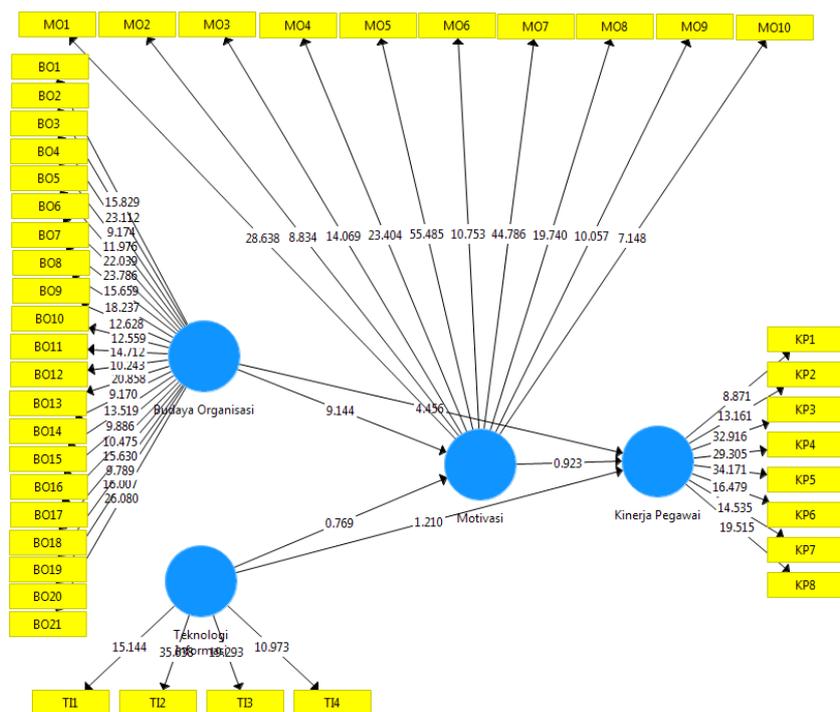
		3. Dituntut untuk bekerja sesuai sasaran yang diinginkan
	4. Orientasi orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai teknologi 2. Rendah hati 3. Mampu memberikan keteladanan dalam tingkah laku
	5. Orientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghargai 2. Kerjasama dalam tim 3. Berinteraksi dengan lingkungannya
	6. Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling berkompetisi 2. Bekerja dengan cepat dan efisien 3. Bekerja sesuai target
	7. Kemantapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai prosedur 2. Melakukan supervisi pekerjaan 3. Bekerja dengan hasil yang produktif
TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI (Variabel Independen) Davis. (1989)	1. Kemudahan Penggunaan (<i>perceived ease of use</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan untuk dipelajari (<i>easy to learn</i>) 2. Kemudahan mencapai tujuan (<i>controllable</i>) 3. Jelas dan mudah dipahami (<i>clear and understabel</i>) 4. Fleksibel (<i>flexible</i>) 5. Bebas dari kesulitan (<i>easy become skillfull</i>) 6. Kemudahan penggunaan (<i>easy to use</i>)
	2. Kegunaan Teknologi (<i>perceived usefullness</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas (<i>productivity</i>) 2. Kinerja tugas atau efektivitas (<i>job performance/effectiveness</i>) 3. Pentingnya bagi tugas (<i>important to job</i>) 4. Kegunaan secara keseluruhan (<i>overall usefullness</i>)
KINERJA PEGAWAI (Variabel Dependen) Wirawan (2015:288)	1. Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan (kuantitas kerja) 2. Jumlah pekerjaan yang langsung diterima dengan baik oleh para pihak (kualitas kerja) 3. Menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah
	2. Perilaku Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses perencanaan kegiatan dengan arahan dari atasan langsung 2. Tingkat pemahaman dalam ruang lingkup pengelolaan pekerjaan
	3. Sifat Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lain. 2. Tanggung jawab dalam melaksanakan Pekerjaan. 3. Menyesuaikan dengan lingkungan

MOTIVASI (Intervening) McClelland dalam Mangkunegara, 2005	1. Motif	1. Pendapatan sesuai kebutuhan 2. Kepuasan dalam pekerjaan 3. Mengembangkan diri untuk berkarir dan kemajuan 4. Rasa ingin tahu akan pekerjaan
	2. Harapan	1. Adanya kebijakan atasan 2. Rasa aman dalam bekerja 3. Adanya penghargaan terhadap prestasi kerja
	3. Insentif	1. Gaji yang sepadan 2. Jaminan Kesehatan 3. Pemberian bonus

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah analisa jalur. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software Smart-PLS 3.2.6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria analisis model struktural menurut Hair et al (2011) yaitu pertama, evaluasi nilai *R-square* (R^2), di mana nilai $R^2 = 0,75$ diklasifikasikan kuat, $R^2 = 0,50$ diklasifikasikan sedang, dan nilai $R^2 = 0,25$ diklasifikasikan lemah. Kedua, melihat relevansi prediktif model berdasarkan Q^2 , di mana $Q^2 \geq 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, dan jika nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif. Ketiga, menilai koefisien jalur (*path coefficient*) untuk melihat hubungan yang signifikan dalam model struktural (jika $t > 1,96$ maka dikatakan signifikan).



Gambar 2. Diagram Jalur Inner Model

Budaya Organisasi terhadap Motivasi.

Variabel Budaya Organisasi, memiliki 21 indikator yaitu Inovasi (*Loading Factor* = 0,834), memberikan tantangan (*Loading Factor* = 0,873), saran perbaikan (*Loading Factor* = 0,744), bekerja secara teliti (*Loading Factor* = 0,754), petunjuk teknis yang jelas (*Loading Factor* = 0,840), arahan yang jelas (*Loading Factor* = 0,860), bekerja keras (*Loading Factor* = 0,873), bekerja dengan kualitas yang lebih baik (*Loading Factor* = 0,825), bekerja sesuai sasaran (*Loading Factor* = 0,823), menguasai teknologi (*Loading Factor* = 0,740), rendah hati (*Loading factor* = 0,852), memberikan keteladanan dalam tingkah laku (*Loading Factor* = 0,709), saling menghargai (*Loading Factor* = 0,863), mampu bekerja sama (*Loading Factor* = 0,772), mampu berinteraksi dengan lingkungan (*Loading Factor* = 0,808), saling berkompetisi (*Loading Factor* = 0,759), bekerja dengan cepat dan efisien (*Loading Factor* = 0,802), bekerja sesuai dengan target (*Loading Factor* = 0,790), bekerja sesuai dengan prosedur (*Loading Factor* = 0,726), melakukan supervisi pekerjaan (*Loading Factor* = 0,801), bekerja dengan hasil yang produktif (*Loading Factor* = 0,890) Seluruh indikator telah memiliki *Loading Factor* > 0.50 sehingga dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Ghozali, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhevyanggi Sindy Naibaho (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di sebuah Perusahaan X, bahwa penelitian terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan X dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik dan tinggi juga motivasi kerja pada karyawan. Budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun beberapa hal yang membuat adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di perusahaan X. Pertama, sebagian besar karyawan produksi menganggap budaya organisasi yang memuat beberapa nilai diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap beberapa hal rinci, dan berorientasi pada hasil, dapat membuat mereka mencapai motivasi kerja yang lebih optimal dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Pranitasari (2018) yang menyatakan bahwa semakin baik atau semakin tingkatkan suatu budaya organisasi maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Penelitian dari Wijayanti (2018) juga mengatakan mengatakan jika penerapan budaya organisasi baik, maka motivasi pada pegawai juga akan lebih baik untuk mencapai hasil yang ditargetkan.

Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Pada Penelitian ini Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa *t* hitung sebesar 0,839 lebih kecil daripada *t* tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musran, Mohamad Makrus, dan Wargianto (2019) berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja", membuat kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian ini tentang adanya pengaruh positif. Sedangkan dalam Penelitian ini Pemanfaatan Teknologi dan Informasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini bisa terlihat bahwa Indikator terkuat dalam motivasi adalah indikator, penghargaan terhadap prestasi (*Loading Factor* = 0,928), sehingga cocok dengan indikator Teknologi Informasi yang mudah digunakan (*Loading Factor* = 0,897) yang menjadi Indikator utama dalam variabel Teknologi Informasi.

Teknologi Informasi dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya harus didasarkan karakteristik dari organisasi tersebut. Organisasi adalah sebuah sistem terbuka, dan teknologi informasi dari suatu organisasi merupakan jenis kegiatan internal yang terjadi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini jelas sangat keterkaitan satu sama lain. Teknologi Informasi semakin berkembang pada masa sekarang ini, hal ini disebabkan manusia yang menuntut kecepatan untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Penelitian ini parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,521 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ” oleh Fitriana Dewi S (2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai tingkat keeratan hubungan sebesar 0,395 atau 39,5%, yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah rendah. Sehingga Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai- nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja

Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada Penelitian ini Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,338 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening” oleh Dwi Purnama Indah (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya teknologi informasi yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Temuan dalam penelitian diatas menyatakan adanya pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, walaupun terdapat perbedaan pada tingkat signifikansi dengan temuan Penelitian ini. Efektivitas penerapan suatu sistem informasi dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data sertadata tersebut (Sari, 2009 dalam Mercika dan Jati 2015).

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,872 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dicky Ari Vanjery MD (2016) mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri” menyimpulkan dari hasil analisis besaran pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri

ditentukan oleh dimensi motif, harapan dan insentif sebesar 31,6%, faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan.

Penelitian ini telah menemukan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun dengan tingkat signifikansi yang berbeda dari beberapa Penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,872 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga perlu dilakukan peningkatan Motivasi untuk mendorong Kinerja Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan kerja sama team, persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas serta membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta menjadi lebih produktif dan efisien, serta dapat menjaga agar motivasi Pegawai dalam bekerja tidak menurun akibat kejenuhan karena rutinitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik atau semakin tingkatan suatu budaya organisasi maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Pelatihan Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi, Teknologi Informasi dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya harus didasarkan karakteristik dari organisasi tersebut

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, walaupun terdapat perbedaan pada tingkat signifikansi dengan Penelitian ini dimana terdapat Pengaruh Positif namun tidak Signifikan. Motivasi kerja telah memberikan pengaruh cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menggambarkan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui dimensi motif, harapan dan insentif menentukan terhadap kinerja pegawai, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan efektif, sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun dengan tingkat signifikansi yang berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Motivasi untuk mendorong Kinerja Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan kerja sama team, persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas serta membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta menjadi lebih produktif dan efisien, serta dapat menjaga agar motivasi pegawai dalam bekerja tidak menurun akibat kejenuhan karena rutinitas.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I., & Fishbein, M., (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129-385, Addison-Wesley, Reading, MA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (2003). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2016) *Metode Penelitian Survei*. Bogor: In Media.
- Bacal, Robert. (2005) *Performance Management*. cet. 5. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, F.D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 5: pp319-339
- Dishaw, Tommi, and Anssi Oorni Strong, (1999), "Trust Enhanced Technology Acceptance Model Consumer Acceptance of Mobile Payment Solution", *Journal of MIS* vol 13, no.2, fall 1999
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Engkos Ridwan Achmad Kuncoro, (2013), *.Cara Menggunakan dan Memaknai PathAnalysis*, Alfabeta: Bandung.
- Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: ALFABETA
- Fuad Mas'ud, (2004), "Survei Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodhue & Thompson, (1995), *Task-Technology Fit and Individual Performance*, McGraw-Hill, New York
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey
- Gulo, W. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, (2011), *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, cet, 2.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Husein, Umar. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- I Made Wirartha. (2006). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.
- J. Simanjutak, Payaman. (1999). *Pengantar Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPUI.
- Locke, A.E. 1997. *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan*. (Terjemahan : Aris Ananda) Jakarta: Mitra Utama.
- Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Cet. 1

- Moehariono. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moejiono, Imam. (2012). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta: Ull Press
- Neuman, W. L. (2015). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen, (2006), *"Perilaku Organisasi"*, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suradinata, Ermaya. (1997). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Moral*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali
- Thoha, Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tuckman, B.W. (1988). dalam Setyosari (hal.128). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan.(2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Anis, Billy Josef, Budiman Christiananta, Lena Ellitan. (2018). *The Effect of Entrepreneurship Orientation, Information Technology, Strategic Planning to Competitive Advantages with Business Performance as Intervening Variables: Empirical Study Food Processing Smes in*

North Sulawesi. International Journal of Advanced Research (IJAR) 6(1), 236-242 ISSN: 2320-5407

- Astria Khairizah, Irwan N, Agung S (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Universitas Brawijaya
- Deriksa Arifiaty, (2016) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung*, Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Bandung
- Dicky Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri*, Tesis ini diterbitkan di Jakarta: Program Studi Magister Administrasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (beragama).
- Rita Anugrahni Turunan, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada balai Wilayah Sungai Sulawesi III, Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*.
- S Sarboini, M Mariati, (2020) *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh*, Universitas Serambi Mekah.
- Tulus Pratama, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel ntervening*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako
- Yoshi Tania, (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting*, Universitas Kristen Petra