

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEMAMPUAN
PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

KANTOR KECAMATAN MALILI

TESIS

MUHAMMAD AINUL HAERUDDIN

NIM 4618104029



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Magister

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEMAMPUAN
PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
KANTOR KECAMATAN MALILI**

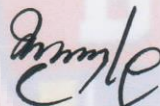
Disusun dan diajukan oleh :

**MUHAMMAD AINUL HAERUDDIN
NIM : 4618104029**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tgl. 29 Agustus' 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

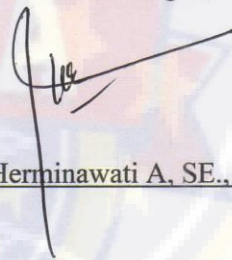
Menyetujui :
Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,



Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si

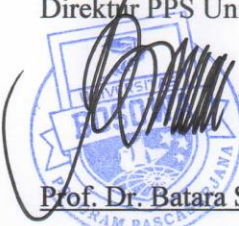
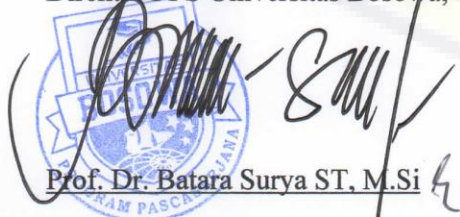
Pembimbing II,



Dr. Herminawati A, SE., M.Si

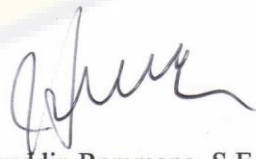
Mengetahui,

Direktur PPS Universitas Bosowa,



Prof. Dr. Batara Surya ST, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/ Tanggal : Kamis, 10 September' 2020

Tesis atas nama : Muhammad Ainul Haeruddin

N I M : 46 18 104 029

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si.
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. Herminawati AB,SE, M.Si
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr. Chahyonto, SE., M.Si

2. Dr.A.Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH(.....)

Makassar, 29 Agustus' 2020

Direktur,


Prof.Dr.Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis ini dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Juli 2020

Mahasiswa,



MUHAMMAD AINIL HAERUDDIN
NIM : 4618104029

RIWAYAT PENULIS

Muhammad Ainul Haeruddin, Kendari, 17 Februari 1995 anak dari ayah H. Heruddin, S.Sos dan ibu Hj. Nurhayati, S.Pd, M.pd , SD Negeri 29 di Kendari lulus tahun 1998-2004, SMP negeri 12 di kendari lulus tahun 2004-2008, SMA negeri 1 di kendari lulus tahun 2008-2011, S1 di Institut pemerintahan dalam negeri jurusan pembangunan dan pemberdayaan fakultas politik pemerintahan tahun 2012-2016. Pengalaman kerja sebagai Pengelola Disiplin Pegawai BKPSDM Luwu Timur tahun 2017-2019, sebagai Kasubag Umum dan Keuangan Kantor Kecamatan Malili tahun 2019-sekarang.

PRAKATA



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas hidayah-Nya sehingga hasil penelitian (TESIS) ini dapat terselesaikan sesuai rencana dengan judul “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variable Moderasi Pada Kantor Kecamatan Malili”.

Tujuan dari penulisan hasil penelitian (TESIS) ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Magister Manajemen pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bosowa Makassar.

Penulisan hasil penelitian (TESIS) ini dapat terwujud atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah tulus ikhlas memberikan sumbangan berupa pikiran, motivasi, dan nasihat. Untuk semua itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini kami menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis, **Haeruddin S.Sos** dan **Hj Nurhayati, M.Pd**, yang telah membesarkan dan mendidik penulis secara ikhlas serta memberikan motivasi dan do'a yang tiada henti-hentinya.

Dan ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada:

1. Ibu **Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si.** dan **Dr. Herminawati AB,SE, M.Si** selaku masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II.
2. Para dosen dan staf pengajar jurusan manajemen Universitas Bosowa yang memberikan pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi penulis.

3. Kepada Bapak Camat Malili Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti.
4. Saudara penulis **Muhammad Elyas Haeruddin** dan saudari penulis **Khaerunisa Haeruddin** atas doa dan bantuan materi maupun non materi yang di berikan penulis.
5. Teman-teman kelas blocktime universitas bosowa yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang selalu ada menemani dan memberikan motivasi kepada saya agar laporan hasil penelitian (TESIS) ini bisa lebih giat untuk saya kerjakan tepat pada waktunya.
6. Terima kasih kepada keluarga besar yang telah mensupport penulis untuk semangat dalam perkuliahan akademik untuk menyelesaikan tepat waktu perkuliahan penulis.
7. Terima kasih kepada teman teman yang lainnya telah memberikan support serta dukungan kepada penulis agar kiranya dalam menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan, semoga ALLAH SWT melimpahkan berkah dan rahmatNya bagi semua Bapak, Ibu dan Saudara-Saudari sekalian.

Akhirnya penulis memohon kehadiran Allah SWT, agar senantiasa melimpahkan Rahman dan Rahim-Nya kepada kita semua, Amin.

Makassar, Juni 2020

Penulis

Muhammad Ainul Haeruddin

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DAN KEMAMPUAN PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI KANTOR KECAMATAN MALILI**

ABSTRAK

MUHAMMAD AINUL HAERUDDIN. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variable Moderasi Pada Kecamatan Malili.*

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada Kantor Kecamatan Malili.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada populasi yang secara menyeluruh dijadikan sampel yakni seluruh pegawai yang bekerja di kantor di kecamatan malili. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua sedangkan hipotesis ketiga dengan metode MRA (Moderated Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan untuk variabel moderasi dari hasil uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan pengguna dapat memoderasi hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai kantor kecamatan malili.

Kata Kunci : Penerapan Teknologi Informasi, Kemampuan Pengguna, Kinerja Pegawai, Variabel Moderasi

THE EFFECT OF INFORMATION TECHNOLOGY APPLICATION TO EMPLOYEE
PERFORMANCE AND USER ABILITY AS A MODERATING VARIABLE AT
MALILI OFFICE DISTRICT

ABSTRACT

MUHAMMAD AINUL HAERUDDIN. The Effect of information technology application on employee performance with user ability as a moderating variable at the Malili District Office.

Human resource management is an effort to direct and manage human resources in an organization to be able to think and act as expected by the organization.

The purpose of this research is to examine the effect of information technology application on employee performance with user ability as a moderating variable at the Malili District Office.

This study aims to examine the influence of information technology application on employee performance with user ability as a moderating variable at the Malili District Office.

Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to the population as total sampled which all employees who were working in Malili District Office. Data analysis using simple linear regression test for the first hypothesis and the second hypothesis by the MRA (Moderated Regression Analysis) method.

The results showed that the information technology application had a positive and significant effect on employee performance, and the user ability had a positive and significant effect on employee performance, while the moderating variable from hypothesis test results showed that the user ability variable had a positive and positive significant effect on the relationship between information technology application with employee performance, and the user's ability as a moderating variable is able to moderate the effect of information technology application on employee performance with user ability as a moderating variable at the Malili District Office.

Keywords: Information Technology Application, Employee Performance, User Ability, Moderating Variables.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	8
II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR DAN	10
A. Deskripsi teori.....	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Teknologi Informasi	13
4. Kinerja	17
5. Kemampuan Pengguna	23
6. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi Dengan Kinerja Pegawai	25

7. Kemampuan Pengguna Memoderasi Hubungan Antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai	26
8. Kemampuan Pengguna Memoderasi Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai	27
B. Penelitian terdahulu.....	28
C. Kerangka teori.....	30
D. Hipotesis.....	31
III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan penelitian.....	32
B. Tempat dan waktu penelitian	32
C. Populasi dan sampel	32
D. Variabel penelitian	34
E. Instrumen penelitian.....	35
F. Jenis dan sumber data.....	36
G. Metode pengumpulan data	36
H. Teknik analisis data.....	37
I. Uji Instrument	38
J. Uji asumsi klasik.....	39
K. Uji hipotesis	40
L. Definisi Operasional.....	43
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran umum lokasi penelitian	45
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98

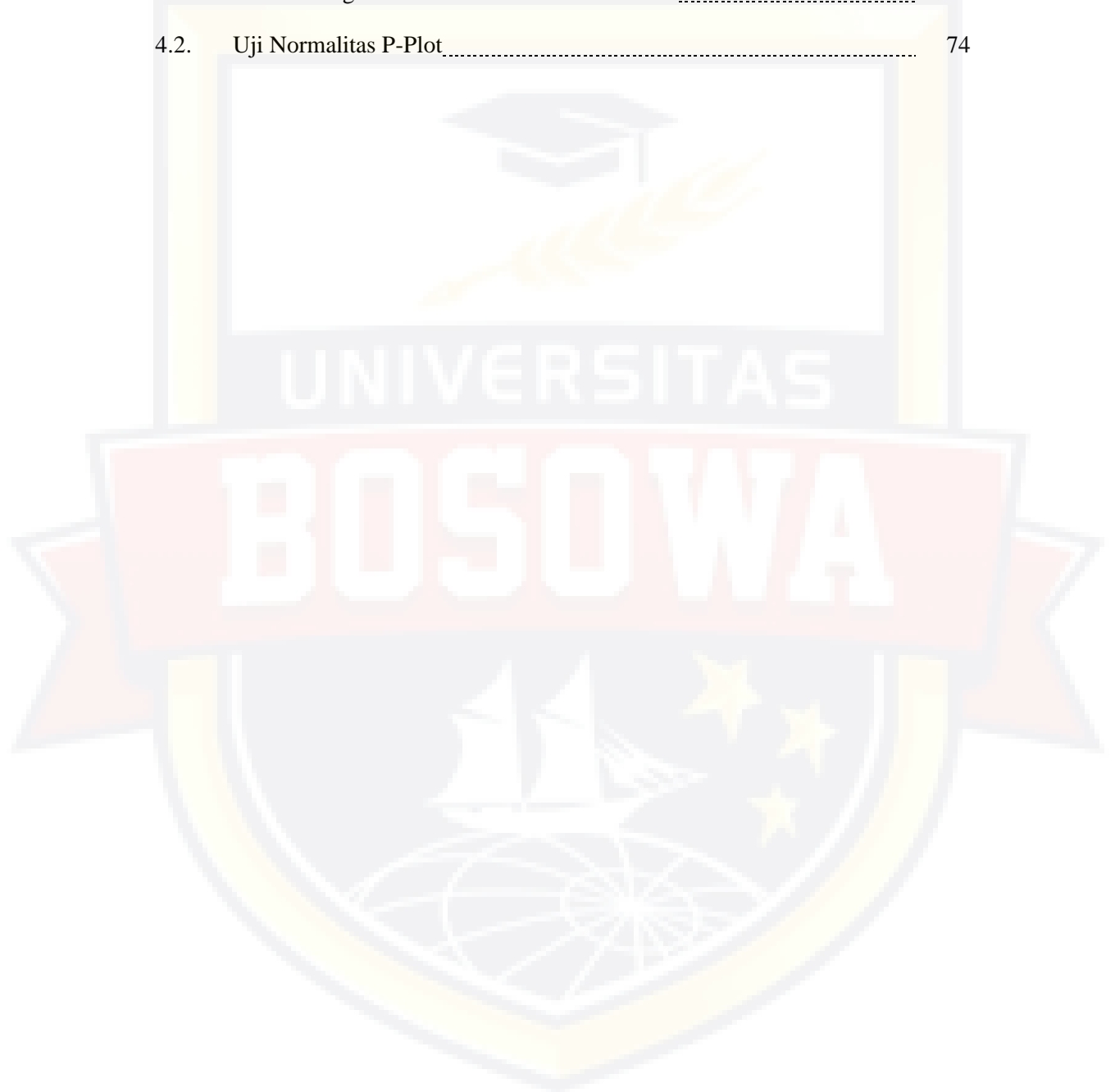
DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Definisi Operasional	43
4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	52
4.2.	Usia Responden.....	53
4.3.	Tingkat Pendidikan	54
4.4.	Tanggapan Responden Terhadap Teknologi Informasi X1.1.....	55
4.5.	Tanggapan Responden Terhadap Teknologi Informasi X1.2.....	56
4.6.	Tanggapan Responden Terhadap Teknologi Informasi X1.3.....	57
4.7.	Tanggapan Responden Terhadap Teknologi Informasi X1.4.....	58
4.8.	Tanggapan Responden Terhadap Teknologi Informasi X1.5.....	59
4.9.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.1.....	60
4.10.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.2.....	61
4.11.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.3.....	62
4.12.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.4.....	63
4.13.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.1.....	64
4.14.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.2.....	65
4.15.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.3.....	66
4.16.	Uji Validitas Teknologi Informasi.....	67
4.17.	Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	68
4.18.	Uji Validitas Kemampuan Pengguna.....	69
4.19.	Uji Reliabilitas Teknologi Informasi.....	70

4.20.	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	71
4.21.	Uji Reliabilitas Kemampuan Pengguna.....	72
4.23.	Uji Normalitas P-PLOT.....	74
4.24.	Uji Multikolonieritas.....	75
4.25.	Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.26.	Uji Auto Korelasi.....	76
4.27.	Uji Regresi Sederhana X1.....	78
4.28.	Uji Regresi Sederhana X2.....	80
4.29.	Uji T Parsial Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.....	81
4.30.	Uji T Parsial Kemampuan pengguna terhadap kinerja pegawai.....	83
4.31.	Uji F Moderasi.....	85
4.32.	Uji T Moderasi.....	86
4.33.	Uji Koefisien determinasi sebelum moderasi.....	88
4.34.	Uji Uji Koefisien determinasi setelah moderasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka konsep penelitian.....	30
4.1.	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Malili	49
4.2.	Uji Normalitas P-Plot.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena di era saat ini sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Dalam mengembangkan suatu organisasi tidak lepas dengan tuntutan untuk bagaimana melakukan proses pekerjaan dengan cepat dan terukur untuk mendapatkan suatu tujuan yang ingin dicapai organisasi, salah satu aspek adalah penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi.

Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi. Teknologi informasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Teknologi Informasi telah berkembang dengan pesat pada era saat ini, dapat dilihat dari seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan tepat sehingga banyak dari berbagai pihak-pihak swasta maupun negeri yang

menggunakan teknologi informasi sebagai suatu proses pelayanan kepada masyarakat saat ini. Menurut Haag dan Keen dalam buku A. Kadir & Triwahyuni TCh. (2013:2) Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi Informasi juga diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Menurut Nuryanto (2012:1) pada saat ini teknologi informasi mengalami perkembangan yang cukup pesat. Selain perkembangan jenis peralatan teknologi maupun software aplikasi pendukung, perkembangan ini juga berdasarkan pada semakin meratanya pengguna teknologi informasi hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam lingkungan bisnis teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional suatu kantor atau perusahaan. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi suatu kantor atau perusahaan. Teknologi informasi yang diterapkan di sebuah perusahaan juga dapat digunakan untuk kegiatan analisis pengelolaan bisnis, pengambilan keputusan, serta kebutuhan yang lainnya bisa terpenuhi secara tepat guna. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ririn Wiseliner yang berjudul "Pengaruh Penerapan

Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Auto raya Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru ”Tahun 2013 yang hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga disimpulkan setiap terjadi perubahan pada penerapan teknologi informasi maka akan menyebabkan perubahan pula pada kinerja karyawan dan teknologi informasi dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh penelitian Mukhammad Hilmi Muzakki yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya” Tahun 2016 yang hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Malayu (2013:94) namun dalam menerapkan teknologi informasi didalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kemampuan pengguna yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut, Begitupun didalam suatu pemerintahan daerah Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain dituntut untuk mengembangkan ilmu terapan tentang suatu tupoksinya masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga di tuntutan untuk dapat menggunakan teknologi dalam hal suatu proses pelayanan publik, Hal ini dikarenakan yang mengoperasikan teknologi informasi sebagian besar adalah sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah, dengan demikian perlu memperhatikan kemampuan pengguna dalam menggunakan teknologi informasi yang diterapkan. Selain itu kemampuan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diukur berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Keberhasilansuatu pemerintah daerah dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang ada didalam instansi termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia, tujuan dapat tercapai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam instansi pemerintah.

Penelitian terdahulu meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, hampir semua penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel tersebut oleh karena itu peneliti tertarik untuk menambahkan variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kemampuan pengguna karena sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa kemampuan sumber daya manusia yang mengoperasikan sarana teknologi informasi perlu untuk diperhatikan. Selain itu kemampuan pengguna dijadikan peneliti sebagai variabel karena para pegawai masih dalam proses adaptasi ketika bekerja dengan menggunakan teknologi informasi.

Menurut Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 47 Tahun 2017 tentang pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan *e-government* dilingkungan pemerintah Kabupaten Luwu Timur, Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, pengelolaan dan penyampaian atau pemindahan informasi antar sarana/media, Sebagai media penyalur informasi, TIK dalam perkembangannya sangat mempengaruhi segala bidang, termasuk bidang pemerintahan. Teknologi IT dalam pemerintahan merupakan sebuah terobosan baru dalam hal pengelolaan dan penyebaran informasi mengenai pemerintahan kepada masyarakat. Dengan adanya teknologi yang diterapkan dalam sebuah pemerintahan diharapkan dapat memberi kemudahan dan transparansi publik serta penyelesaian pekerjaan yang semakin kompleks. Saat ini pemerintah kabupaten luwu timur mulai menerapkan *e-government* dalam setiap proses pelayanan perkantoran, mulai dari instansi

dinas-dinas dan badan-badan sampai dengan kecamatan dan kelurahan yang ada di wilayah kabupaten luwu timur. Ditetapkannya *e-government* adalah untuk menciptakan sebuah sistem pemerintahan yang berbasis teknologi yang bertujuan untuk memberi kemudahan bagi masyarakat dan pegawai serta meningkatkan pelayanan pemerintah demi pemenuhan kebutuhan publik secara cepat dan tepat waktu.

Kantor Kecamatan Malili saat ini baru menerapkan sistem terpadu berbasis teknologi informasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat memuaskan suatu proses pelayanan masyarakat yang diberikan, dengan adanya hal tersebut sehingga peneliti tertarik mengambil variabel teknologi informasi dalam penelitian. Dalam sebuah artikel di website kecamatan malili menyebutkan bahwa “kecamatan malili telah mengembangkan aplikasi e-office dan situs website yang bisa digunakan sebagai pengaduan kepada seluruh masyarakat kecamatan malili. Dengan aplikasi ini masyarakat tidak perlu datang ke kantor untuk mendapatkan pelayanan pengaduan dan perizinan hanya dengan mengisi data formulir yang tersedia di situs yang telah ditentukan dan melengkapi berkas-berkas yang di butuhkan. Harapan itulah yang juga menjadi alasan peneliti memilih variabel kinerja pegawai dan sudah dibuktikan oleh penelitian- penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan yang positif antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai.

Peningkatan suatu kinerja pegawai juga tidak lepas dari kemampuan pegawai dalam mengoperasikan suatu sistem teknologi informasi yang ada di kantor kecamatan malili, sehingga peneliti tertarik mengambil variabel kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi dalam penelitian.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terjadi, hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul yaitu :

“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Kantor Kecamatan Malili”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili?
- 2) Apakah kemampuan pengguna berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili?
- 3) Apakah kemampuan pengguna memoderasi pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan pengguna terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan pengguna memoderasi penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili.

D. Manfaat penelitian

Manfaat Penelitian yaitu:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk

menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kemampuan pengguna

2) Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan terutama dalam bidang penerapan teknologi informasi, peningkatan kinerja dan kemampuan pegawai sebagai penunjang dalam meningkatkan perkembangan kantor

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Malili Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Bidang ilmu yang diambil peneliti yaitu manajemen sumber daya manusia tentang penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi.

F. Sistematika Penulisan

Adanya Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA FIKIR

Bab ini memaparkan tentang telaah pustaka yang berisikan teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian, ringkasan penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi dan jadwal penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan tentang kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna bagi pemerintah daerah. Kesimpulan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca dan instansi terkait agar saran yang dipaparkan dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang telah dimaksud dengan manajemen sumberdaya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti dari manajemen itu sendiri, karena peran manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2009:94), manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber sumberdaya lainnya secara efektif maupun efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana dalam pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu untuk mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif maupun efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010:115) mengemukakan bahwa manajemen merupakan bekerja dengan orang-orang guna mencapai tujuan organisasi dengan terjadinya pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut G.Rterry (dalam Samsudin 2010:116) menyatakan manajemen merupakan suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, serta pergerakan yang dilakukan guna mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan sebuah pengorganisasian, perencanaan, pergerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi merupakan *humancapital*, karena sumberdaya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Biasanya juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectualcapital*), karena dengan kemampuannya dalam memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan suatu organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia disebut sebagai konsep yang luas tentang kebijakan, filosofi, praktek dan prosedur yang digunakan guna mengelola individu atau manusia melalui suatu organisasi. Penggunaan sistem dan konsep sumberdaya manusia merupakan kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang melibatkan dan mempengaruhi semua individu dalam suatu organisasi, termasuk pengembangan organisasi, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, proses perencanaan sumberdaya manusia, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pelatihan dan pengembangan. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus diimplementasikan, dikembangkan, dan direncanakan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang bisa saja mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi tersebut memberikan kenyataan bahwa kita terutama guna mengelola sumberdaya manusia bukan finansial atau materil. Di lain pihak, manajemen mencakup dari fungsi-fungsi pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan,

pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengawasan, dan pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik). Lalu apa sebenarnya definisi sumber daya manusia? Manajemen sumberdaya manusia memiliki kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Taufiqurohman (2009:3) manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya suatu usaha untuk mengelola dan mengarahkan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi agar mampu bertindak dan berpikir sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai Suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai kebijakan (*policy*).

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009 : 1) bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Begitu pula halnya dengan Cushway dalam Priyono (2010:4) misalnya mendefinisikan MSDM sebagai *Part of the process that helps the organization achieve its objectives* pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Priyono (2010:6) terdapat beberapa macam fungsi MSDM yaitu:

- a) Perencanaan untuk kebutuhan SDM
- b) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c) Penilaian kinerja
- d) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan- kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi. Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

3. Penerapan teknologi informasi

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkandunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi.

Jogiyanto (2009:19) peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di system teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang

mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

Tujuan penerapan teknologi informasi bagi kantor atau organisasi yang bersangkutan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas kantor guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin (Wiseliner, 2013:18).

Menurut Hamzah dan Nina (2011:59) efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menurunkan *human error*, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain-lain.

Menurut Hapzi Ali dan Tonny Wangdra (2010:3) penerapan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perangkat keras (*Hardware*)
- 2) Perangkat Lunak (*Software*)
- 3) Pangkalan data (*Database*)
- 4) Perangkat Orang/pengguna (*Brainware*)
- 5) *Local Area Network* (LAN)
- 6) *Wide Area Network* (WAN) / *Internet*

Sutarman (2009:19) keuntungan Penerapan Teknologi Informasi Berikut adalah keuntungan dari penerapan teknologi informasi:

- 1) Kecepatan (*Speed*), komputer dapat bekerja jauh lebih cepat dan akurat

selesai dalam hitungan detik daripada cara kerja manusia.

- 2) Konsistensi (*Consistency*), hasil pengolahan komputer lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya sudah standar.
- 3) Ketepatan (*Precision*), akurat dan tepat, komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.
- 4) Keandalan (*Reliability*), hasil pengolahan komputer mempunyai tingkat kesalahan yang lebih kecil kemungkinannya dan hasilnya lebih dipercaya.

Sutarman (2009:25) teknologi informasi mempunyai beberapa manfaat dalam lingkungan bisnis antara lain:

- 1) Memudahkan dalam memperoleh informasi dapat dikirim dalam berbagai bentuk, komunikasi jarak jauh menjadi lebih efisien dan efektif.
- 2) Mengembangkan kemampuan pengembangan kemampuan biasanya berkaitan dengan pembinaan ketrampilan dan kemampuan dasar organisasi atau individu untuk membantu mereka mencapai tujuan pembangunan. Teknologi informasi dapat menjadikan individu tertentu, terutama mereka yang memanfaatkan teknologi informasi terpicu untuk melakukan perubahan.
- 3) Sistem strategis Organisasi mencari suatu implementasi sistem yang secara signifikan dapat meningkatkan keberhasilan dan pertahanan dalam operasional organisasi. Sistem ini memberi keuntungan strategis untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan pangsa pasar, meningkatkan kualitas proses negosiasi dengan supplier, mencegah pesaing masuk pasar.
- 4) Fokus pada konsumen dan layanan Teknologi informasi dapat digunakan untuk mendukung proses kustomisasi massal.

5) Usaha peningkatan yang berkelanjutan Teknologi informasi dapat digunakan secara ekstensif untuk peningkatan produktivitas maupun kualitas.

6) Rekayasa ulang proses bisnis.

7) Memperkuat pekerja dan mempercepat kerja kolaboratif.

Menurut Simarmata (2009:16) manusia merupakan komponen teknologi informasi, sehingga memiliki peran yang sangat penting:

- 1) Perkembangan TI tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu yang menggunakannya.
- 2) Produk TI hanya suatu media yang tidak akan berguna tanpa ada pemakainya.
- 3) Dibutuhkan iklim dan regulasi kebijakan yang mendukung mekanisme TI , terutama di Negara berkembang seperti Indonesia.
- 4) TI tidak dapat digunakan oleh semua orang hanya yang memiliki kualitas, kemampuan dan kompetensi yang tinggi yang dapat menggunakannya.
- 5) Dalam organisasi perlu adanya kebijakan dan strategi pengembangan SDM bidang TI untuk mengantisipasi perkembangan TI yang sangat pesat.
- 6) Dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengelola implementasi TI.
- 7) Kelancaran implementasi TI, seseorang dalam mengimplementasikan TI selain harus didukung oleh tingkat pendidikan dan practicaltraining bersifat pengetahuan teknis, juga harus didukung oleh pengetahuan mengenai *privacy, ethics, computercrime*, dan sebagainya.

B. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Sesuai dengan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 menyebutkan bahwa Kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil yang harus dicapai setiap tahun, sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia dan pendapat para ahli tersebut, definisi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang

disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*therightman in pleace, themanontherightjob*).

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja pada pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir (Pasal 2, PP No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil).

Bangun (2012:231) standar kinerja adalah batas yang diharapkan jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan, sehingga nantinya dijadikan sebagai pembanding antara harapan penyelesaian pekerjaan dengan target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang didapatkan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi atau memenuhi standar kinerja.

Menurut Robert Mathis L. dan John Jackson H. dalam Yusuf (2015:406) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

Wibowo (2011:229) mengatakan bahwa penilaian terhadap kinerja harus dilakukan untuk mengetahui apakah selama dilaksanakan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang sudah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil dari kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran

kinerja.

Dessler Gary dalam Pasolong (2013: 182) mengemukakan jika penilaian kinerja merupakan upaya sistematis guna membandingkan sesuatu yang telah dicapai seseorang dan dibandingkan dengan standar yang telah ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong agar kinerja seseorang bisa berada pada level diatas rata-rata.

4. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Veitzhal dkk (2015:25) pada dasarnya tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
- 2) Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif, dll.
- 3) Mendorong atas pertanggungjawaban dari pegawai.
- 4) Perbedaan antara pegawai satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia
- 6) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- 7) Memperkuat hubungan anantara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
- 8) Sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik dari pegawai guna memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier.
- 9) Menjadi riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
- 10) Menjadi Salah satu sumber informasi pada perencanaan sumber dayamanusia.
- 11) Membantu untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan mereka yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik
- 12) Sebagai sumber informasi untuk mengambil sebuahkeputusan yang berkaitan dengan insentif,gaji, dan imbalan lainnya

- 13) Untuk menyalurkan tentang sebuah keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- 14) Alat yang digunakan untuk menjaga tingkat kinerja pegawai serta mendorong pegawai guna mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- 15) Untuk mengetahui bagaimana suatu efektivitas kebijakansumber daya manusia, seperti dalam hal seleksi, pelatihan, rekrutmen, dan analisis pekerjaan sebagai komponen saling ketergantungan diantara fungsi fungsi dari sumber daya manusia
- 16) Mengidentifikasi serta menghilangkan hambatan yang ada agar kinerja pegawai menjadi lebih baik
- 17) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 18) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah

5. Alat ukur kinerja

Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10, yang menyatakan bahwa target kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu dan atau
- 4) Biaya

Berdasarkan aspek diatas dapat dijelaskan bahwa Kualitas kerja, dapat dilihat dari penilaian seorang pegawai terhadap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, Kuantitas kerja dapat dilihat dari penilaian pegawai atas kemampuan pegawai guna menyelesaikan suatu tugas secara teliti yang sesuai dengan mutu

pekerjaan yang direncanakan, Waktu yaitu Ketepatan waktu, di lihat dari penilaian pegawai atas kemampuan guna menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan secara teliti sesuai waktu yang telah diberikan dan direncanakan, sedangkan biaya yaitu besaran anggaran yang dikeluarkan/didapatkan dalam melaksanakan tugas.

C. Kemampuan pengguna

1. Pengertian Kemampuan Pengguna

Menurut Winardi (2015:201) kemampuan (*ability*) adalah salah satu sifat bawaan yang ada pada manusia berguna untuk melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Kreitner (2014:185) pengertian lain mengatakan bahwa kemampuan merupakan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang telah memiliki kemampuan yang memadai akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Menurut Ivancevich (2014:87) kemampuan merupakan bakat pada seseorang guna melakukan sebuah tugas fisik maupun mental. Kemampuan seseorang sebagaimana pada dasarnya stabil pada waktu tertentu. Kemampuan didefinisikan sebagai faktor-faktor yang sangat penting guna membantu untuk memberdayakan seorang pegawai yang kinerja tinggi dengan yang kinerja rendah: kemampuan mental, inteligensi emosi (*emotional intelligence*), serta *tacit knowledg*.

2. Dampak kemampuan

Wibowo (2016:107) kemampuan (*ability*) akan berdampak pada sebuah kinerja (*job performance*) dan komitmen (*commitment*), tetapi juga tergantung pada jenis kemampuan yang mana, *cognitive, emotional, atau physical*. Bentuk dari kemampuan yang paling relevan pada semua pekerjaan adalah *general cognitive ability*. *General*

cognitiveability adalah sebuah prediktor yang paling kuat dari *jobperformance*, pada khususnya aspek *task performance*. Pada semua pekerjaan, pekerja yang lebih cerdas dapat dengan mudah memenuhi semua kebutuhan deskripsi pekerjaan lebih efektif dari pada pekerja yang kurang cerdas. Hal tersebut bisa saja terjadi karena pekerja dengan *generalcognitiveability* lebih tinggi dan cenderung lebih baik dalam pembelajaran dan dalam pengambilan sebuah keputusan. Mereka dapat memanfaatkan lebih banyak lagi pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman dengan lebih cepat, dan sebagai dengan hasilnya mereka akan mengembangkan pengetahuan yang lebih besar tentang bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif.

Ada ataupun tidaknya sebuah kemampuan akan memiliki hubungan yang sangat nyata terhadap suatu kinerja pekerjaan seorang pegawai. Dimana pegawai harus lebih berusaha dalam menyesuaikan kemampuannya dengan kebutuhan pekerjaan. Proses penyesuaian ini sangatlah penting mengingat karena tidak adanya motivasi, kepemimpinan, ataupun sumberdaya organisasi yang dapat mengatasi kekurangan kemampuan.

Kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sangatlah menentukan kinerja di dalam sebuah kantor. Keberhasilan yang didapatkan di kantor biasanya diukur melalui produktivitas kantor tersebut, sedangkan jika dilihat dari segi tinggi rendahnya suatu produktivitas kantor bergantung pada kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian kemampuan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan juga efektif. Oleh sebab itu seorang pegawai diharapkan memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbin Stephen yang dimaksud dengan kemampuan intelektual atau kemampuan fisik hal yang diperlukan bagi individu

guna melaksanakan suatu pekerjaan harus disesuaikan dengan persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

3. Indikator kemampuan pengguna

Menurut Stephen Robbin(2009:45) indikator kemampuan pengguna, antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Pengetahuan
- 3) Keahlian

D. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai

Sarana seperti komputer yang ada didalam kantor merupakan hal yang sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada kantor. Dengan terdapatnya banyak fasilitas yang mendukung disediakan bagi pemakai teknologi informasi maka akan semakin memudahkan pemakai teknologi informasi dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam kantor. Teknologi informasi yang diterapkan dalam sebuah kantor dengan harapan sumberdaya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan juga dapat meningkatkan kinerja. (Kharis, 2013:725).

Teknologi informasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kegiatan-kegiatan ataupun aktivitas dari pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai hampir pada semua elemen di kantor, seperti

personalia, manajemen puncak, bahkan pemasaran. Dimana dalam hal ini salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah teknologi informasi. Menurut Venkatraman dan Henderson pengaruh yang didapatkan dari teknologi informasi terhadap kinerja seorang pegawai adalah model keselarasan Bisnis Teknologi Informasi. Banyak dari organisasi mengaku dengan menggunakan teknologi informasi strategik namun kenyataannya pada pelaksanaannya teknologi informasi masih difungsikan secara operasional, bahkan hanya dikatakan dapat menggantikan bentuk aktivitas yang manual menjadi sebuah aktivitas digital. Tetapi dengan adanya perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi bisnis organisasi secara luas. Dengan adanya semua manfaat tersebut serta didapatnya kontribusi nilai dari pemanfaatan suatu teknologi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor, serta meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan juga daya dari responsive terhadap customer (Wiselinier, 2013:20).

E. Hubungan Penerapan Kemampuan Pengguna dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan seseorang sebagai nilai yang dimiliki oleh aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kemampuan seseorang yang terbentuk dengan baik ini yang nantinya akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja suatu organisasi.

Widodo (2014 : 51) menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan suatu pembangunan, pelayanan masyarakat serta pemerintahan, maka diperlukannya kemampuan dan kecakapan yang tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Oleh sebab itu dengan adanya administrasi negara maka dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang dapat melaksanakan

administrasi negara, kecuali orang-orang yang memiliki latar belakang dengan pendidikan yang tinggi, serta memiliki pengalaman, keterampilan, kecakapan dan keahlian yang memadai.

“Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.”

Sehingga para pegawai yang bekerja di pemerintahan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika ditemukan rendahnya suatu kinerja pegawai karena disebabkan rendahnya kemampuan pegawai tersebut.

Kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan pula sesuatu yang optimal. Dalam sebuah kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur fisik, unsur mental, dan unsur kecakapan. Agar unsur ini dapat saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang nantinya sesuai dengan persyaratan kerja.

Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pegawai akan menentukan kinerja suatu organisasi. Dengan kata lain semakin tingginya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

F. Kemampuan Pengguna Memoderasi Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Luthana bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya. Robins menjelaskan bahwa kinerja seseorang sangatlah dipengaruhi oleh faktor motivasi atau *motivation* (M), kesempatan atau *opportunity* (O), dan kemampuan atau *ability* (A), yaitu $performance = f(M \times O \times A)$, yang artinya kinerja adalah fungsi dari motivasi, kesempatan dan kemampuan. *Lawyer* mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh: *role perceptions*, *effort*, dan *ability*. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara teoritis maka terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhinya, yaitu: variabel psikologis, variabel organisasi, dan variabel individu (kemampuan dan ketrampilan) (Juliansyah, 2013:279).

Sedangkan pada penggunaan teknologi informasi tergantung pada manusia itu sendiri, karena yang akan mengoperasikan adalah manusia dan teknologi hanya sebagai medianya. Di dalam menggunakan teknologi informasi yang diterapkan didalam kantor yang dibutuhkan ialah kemampuan pegawai yang mengoperasionalkannya. Apabila ditemukan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi itu rendah, maka hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Tujuan dari teknologi informasi ini guna memecahkan masalah, meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi pemakainya serta membuka kreativitas. Meskipun teknologi informasi ini mempunyai fungsi yang sangat canggih bahkan mampu mempermudah pekerjaan manusia, namun apabila tidak

didukung dengan kemampuan manusia dalam mengoperasionalkannya, maka teknologi informasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik.

G. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting yaitu untuk bahan pembanding dan untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu oleh:

Fany Dewwi Rengganis tahun 2015, telah melakukan penelitian untuk mengukur penerapan teknologi informasi, mencakup pengetahuan serta kemampuan auditor dalam bidang teknologi informasi (*skillandknowledge*), penggunaan sistem (*systemusage*), serta persepsi penggunaan (*perceivedusefulness*), dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitiannya menunjukkan penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Himawan Lufthi Geovannie tahun 2016, didalam penelitiannya menjelaskan tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi terhadap kinerja individual pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan. Dimana peneliti ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensial. Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak, pada uji parsial diperoleh hasil berpengaruh signifikan.

Reditya Putra Pramanda tahun 2016, melakukan penelitian dengan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, sampelnya adalah pegawai kantor pusat Universitas Brawijaya yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel kemanfaatan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

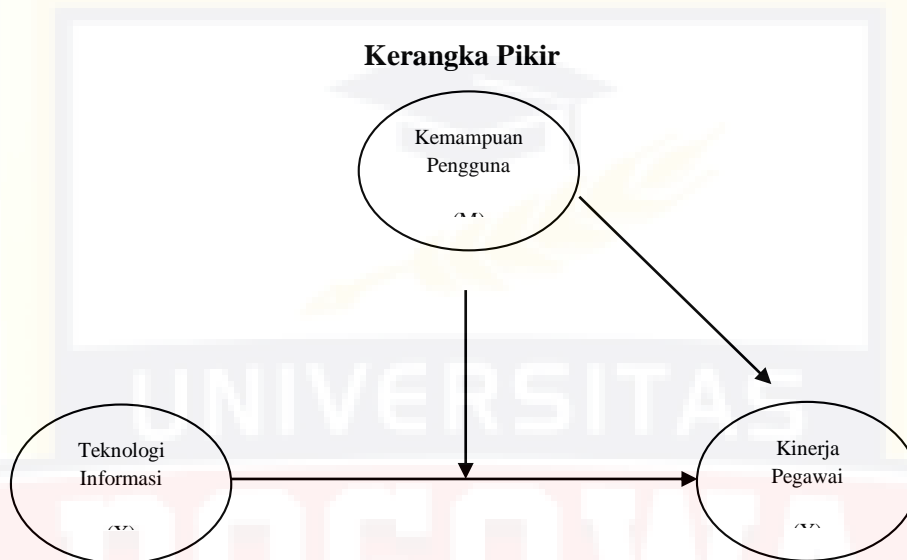
Putu Pande Yudiastra, 2015, telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai". Studi kasus pada penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar dengan populasi penelitian sebanyak 130 pegawai rumah sakit tersebut. Adapun teknik analisis datanya menggunakan SEM AMOS yang dapat dihasilkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh yang signifikan yang dilihat antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, kecuali antara omset terhadap insentif dan antara turnover terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh signifikan negative.

H. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi. Pada penelitian ini akan dilakukan dengan tiga tahap, yaitu tahap pertama menguji pengaruh penerapan teknologi informasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), kemudiantahap kedua menguji pengaruh kemampuan pengguna (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dan tahap ketiga dilakukan pengujian pengaruh penerapan teknologi informasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dimoderasi oleh variabel kemampuan pengguna (X2).

Untuk mempermudah analisis dalam penelitian maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1



I. Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga hipotesis komparatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diduga Penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malili.
- b. Diduga Kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malili.
- c. Diduga Kemampuan pengguna memoderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malili.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Sugiyono (2014:6) selain itu penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah dan penelitian melakukan pengumpulan data melalui observasi, penyebaran dokumentasi, kusioner dan wawancara.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah suatu wilayah dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jl.Dr.Ratulangi No.4. waktu digunakan dalam penelitian ini selama 6 Bulan terhitung sejak Bulan Januari sampai dengan bulan Juni Tahun 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentang apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk

mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil batasan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan unsur obyek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2014:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dan dipilih untuk dijadikan perwakilan oleh peneliti dari jumlah populasi tersebut. Pengambilan sampel harus dipilih yang benar-benar sesuai melalui teknik-teknik pengambilan sampel (*sampling*) agar dapat diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili (*representative*) dari jumlah populasi yang sebenarnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Malili sebanyak 45 orang yang memanfaatkan penerapan Teknologi Informasi dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Teknik Sampling

Sugiyono (2014:84) dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel tanpa terkecuali yang terdapat pada objek penelitian, sehingga dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan jumlah sebanyak 45 pegawai.

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2012:61) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderating.

- 1) Variabel Independen (Bebas) Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang tidak terikat, tidak dipengaruhi, bahkan mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel terikat) (Irfan, 2014:199). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah teknologi informasi.
- 2) Variabel Dependen (Terikat) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat adanya variabel independen (bebas) (Irfan, 2014:199). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai.
- 3) Variabel Moderating merupakan salah satu variabel yang berperan untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) (Irfan, 2014:199). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderating adalah kemampuan pengguna.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah (Arikunto, 2013:203).

Instrumen penelitian menurut Sugiyono adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa instrumen merupakan suatu alat bantu yang digunakan

oleh peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data secara sistematis dan lebih mudah. Instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data di lapangan. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian digunakan adalah pedoman observasi, pedoman angket dan pedoman dokumentasi.

a) Pedoman Observasi

Alat bantu yang digunakan peneliti ketika mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki.

b) Pedoman Angket

Alat bantu berupa pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pada penyusunan angket peneliti membuat kisi-kisi dan pedoman penskoran Instrumen angket merupakan instrumen utama dalam penelitian ini. Mengingat data penelitian merupakan aspek yang penting dalam penelitian, maka instrumen atau alat yang digunakan mengukur harus terpercaya.

c) Pedoman Dokumentasi

Alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data, dan arsip-arsip dokumentasi.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif merupakan data yang tidak berupa angka dan tidak dinyatakan dalam satuan hitung tertentu melainkan dalam bentuk kalimat yang merupakan pertanyaan persepsi responden.
- b. Data kuantitatif yaitu data berupa angka dan dinyatakan dalam satuan hitung tertentu. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif

seperti nilai penjualan, serta data lainnya yang menunjang pokok pembahasan ini.

2. Sumber data

- a. Data primer yang bersumber dari objek yang diamati, dalam hal ini adalah responden yang di beri koesioner.
- b. Data sekunder data yang di peroleh bersumber dari laporan dan dokumentasi Kecamatan Malili.

G. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk mendiskripsikan setting yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Kecamatan Malili.
- b. Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan secara langsung kepada responden.
- c. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang di teliti untuk dijawabnya sehingga kita dapat memperoleh data yang diharapkan.
- d. Dokumentasi yaitu dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki bendabenda yang digunakan, seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mengambil data-data kantor seperti data umum kantor, sejarah kantor, profil kantor dan struktur organisasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai

penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi dengan menyebarkan kuesioner kepada konsumen yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Analisis Inferensial

Pengujian pengaruh teknologi informasi dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden dalam menjawab pertanyaan merupakan suatu hal yang terpenting didalam penelitian ini. Keabsahan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan.

Untuk itu dalam melakukan penelitian penerapan teknologi informasi atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas

I. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk uji Validitas, dapat dilakukan dengan perhitungan korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r_{kritis} = 0,3$. Jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (masrun, 1979 dalam sugiono, 2013: 219).

Oleh karna itu di peroleh tingkat pengukurannya ordinal maka koefisien yang digunakan adalah spearman dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n-1)}$$

Keterangan : r_s = koefisien korelasi Spearman

d_i = selisih ranking data variabel X dan Y

n = banyak subjek/ responden

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{kritis}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

2. Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Instrument (kuesioner) yang handal berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua ganjil-genap, dimana penelitian dilakukan dengan mengelompokkan skor butir genap sebagai belahan kedua.

Rumus yang digunakan adalah rumus spearman brown dalam sugiyono (2013: 220) yaitu:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan : r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi antara belahan pertama dan kedua

Semakin besar nilai koefisien reliabilitas, semakin reliable pula data tersebut. Suatu instrumen dinyatakan reliable bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2013:220).

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah analisis dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini alat uji statistik menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar $\alpha = 5\%$ maka menunjukkan distribusi data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan alat statistik Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama artinya dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat kesamaan atau tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini alat uji statistiknya menggunakan uji Glejser dengan meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residualnya.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengkorelasikan antar anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Dalam penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan metode Uji Durbin dengan melihat nilai AsympSig (2-tailed) harus lebih besar 0,05. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

K. Uji Hipotesis

Di dalam penelitian ini terdapat tiga model hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu :

1.H1 :“Penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”

2. H2 :“Kemampuan Pengguna berpengaruh terhadap kinerja pegawai”

Untuk hipotesis pertama dan kedua digunakan alat uji dengan metode regresi linear sederhana untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = b_0 + b X + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2012:97) Koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel inependen.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } t > 0,05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen.

b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } t < 0,05$ artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali,2012:58).

2. H_3 :“Kemampuan pengguna mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai”

Untuk hipotesis ketiga digunakan alat uji interaksi :

Uji interaksi dilakukan dengan menggunakan Moderated regression analysis (MRA) yaitu aplikasi dari regresi linier berganda dimana dalam persamaanya mengandung unsur interaksi (perkalian dua / lebih variabel independen). MRA dilakukan melalui uji signifikansi simultan (Uji F) dan Uji signifikansi parameter individual (Uji T) dengan ketentuan sebagai berikut: Uji signifikansi simultan (uji statistik F). Jika anova atau F test menghasilkan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y. uji signifikansi parameter individual (Uji T statistik), jika variabel independen, moderating dan interaksi memberikan nilai koefisien parameter dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah variabel moderasi (Ghozali, 2012:60).

$$Y_o = a + b_1X + b_2M + b_3 X \cdot M + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 2}).$$

L. Definisi Operasional Variabel

Penggunaan indikator pada penelitian dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Operasional variabel penelitian

No.	Variabel penelitian	Indikator.	Skala.
1.	Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi komputer. (Hadi, 2012:1)	1) Perangkat keras (<i>Hardware.</i>) 2) Perangkat lunak (<i>software</i>) 3) Pangkalan data (<i>database</i>) 4) Perangkat orang/pengguna (<i>brainware</i>) 5. <i>Wide area network</i> (WAN) (Hapzi Ali dan Tonny Wangdra, 2010:3)	Ordinal (Likert)
2.	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. (PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Waktu 4) Biaya (PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS)	Ordinal (Likert)
3.	Kemampuan pengguna adalah suatu kapasitas individu berupa kesanggupan, kecakapan,	1) Pengetahuan 2) Kemampuan 3) Keahlian (Stephen Robbin, 2009:45)	Ordinal (Likert)

	dan kekuatan diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu <i>(Stephen Robbin ,2009)</i>		
--	---	--	--



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

a. Kondisi Geografis Kecamatan Malili

Kecamatan Malili merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Luwu Timur dengan luas wilayah 921,20 km², kecamatan yang merupakan ibukota Kabupaten Luwu Timur. Secara astronomis, Kecamatan Malili terletak di 2°29'24" - 2°51'33" lintang selatan dan 120°57'16"-121°22'46" bujur timur. Kecamatan Malili berbatasan dengan Kecamatan Nuha di sebelah utara, Kecamatan Nuha dan Towuti sebelah timur, sebelah selatan berbatasan dengan Teluk Bone dan Propinsi Sulawesi Tenggara. dan di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Angkona dan Teluk Bone. Kecamatan Malili terdiri dari 14 wilayah pedesaan dan 1 wilayah kelurahan yang seluruhnya berstatus definitif. Wilayah Kecamatan Malili merupakan wilayah bukan pantai. Dari 15 desa/kelurahan, hanya terdapat 2 desa yang merupakan wilayah pantai yaitu Desa Harapan dan Desa Lakawali Pantai. Secara topografi wilayah Kecamatan Malili merupakan daerah berbukit-bukit. Terdapat empat sungai yang mengalir Kecamatan ini yaitu sungai Lawape, sungai Malili, sungai Cerekang, dan sungai Pongkeru.

b. Pemerintahan

Pada tahun 2019 di Kecamatan Malili terdapat 50 dusun, 5 lingkungan dan 140 RT. Sebagai Pusat Pemerintahan, sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur bertugas di Instansi Pemerintah Daerah, Puskesmas dan Sekolah-Sekolah di Malili. Selain itu terdapat pula sebanyak 23 personil Polri yang siap memberi pelayanan.

Pada Tahun 2019 tercatat sebanyak 278 surat nikah yang telah dikeluarkan khusus untuk pemeluk Agama Islam. Selain itu tercatat pula 55 perkara pidana yang terselesaikan dari 58 perkara yang diterima. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) yang dikeluarkan oleh Kecamatan Malili pada tahun 2019 sebanyak 134 izin.

c. Penduduk

Pada tahun 2019, jumlah penduduk di Kecamatan Malili sebanyak 40.804 jiwa yang terbagi ke dalam 10.554 keluarga, dengan rata-rata penduduk dalam satu rumah tangga sebanyak 4 jiwa. Kepadatan penduduk di Kecamatan Malili tahun 2019 sekitar 44 jiwa per kilometer persegi. Desa dengan penduduk terpadat adalah Desa Puncak Indah dengan kepadatan 489 jiwa per kilometer persegi, sedang paling rendah adalah Desa Laskap dengan kepadatan hanya sekitar 4 jiwa per kilometer persegi.

Pada tahun yang sama jumlah laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Laki-laki sebanyak 20.933 jiwa dan perempuan sebanyak 19.842 jiwa, sehingga rasio jenis kelaminnya sebesar 105,50 yang berarti dari 100

wanita terdapat 105 laki-laki.

d. Pendidikan

Fasilitas pendidikan di Kecamatan Malili relatif lengkap. Pada tahun 2018, jumlah TK di Kecamatan Malili sebanyak 25 unit, 27 unit SD dan Sederajat, 7 unit SLTP dan Sederajat serta 5 unit SLTA dan Sederajat. Desa dengan fasilitas pendidikan terbanyak yaitu Desa Puncak Indah, sebanyak 11 fasilitas. Sedangkan Desa dengan fasilitas pendidikan paling sedikit adalah Desa Pasi-pasi, sebanyak 1 fasilitas.

e. Kesehatan

Pada tahun 2019 fasilitas Kesehatan yang terdapat di Kecamatan Malili yaitu 3 unit puskesmas, 14 unit poskesdes, 30 unit posyandu, 5 tempat praktek dokter, dan 5 apotek. Selanjutnya, tenaga medis yang tersedia adalah 6 dokter umum, 2 dokter gigi, 1 apoteker, 97 bidan, 47 perawat, 26 dukun dan 1 lainnya.

f. Agama

Mayoritas penduduk Kecamatan Malili beragama Islam. Kondisi ini antara lain dapat dilihat dari banyaknya tempat ibadah bagi umat Islam seperti mesjid sebanyak 57 buah dan mushalah atau langgar sebanyak 24 buah. Selain itu penduduk Kecamatan Malili mempunyai komunitas masyarakat yang memeluk agama Kristen dan Hindu dengan jumlah tempat ibadah berupa gereja sebanyak 19 buah dan Pura 3 buah.

g. Sarana Dan Transportasi

Sarana transportasi darat sudah cukup memadai di Kecamatan Malili. Hal ini terlihat dari ketersediaan kendaraan umum penghubung antardesa. Ketersediaan pom bensin juga sudah dapat dinikmati oleh masyarakat Kecamatan Malili. Selain itu tersedia pula sarana komunikasi berupa kantor pos pembantu di Kelurahan Malili.

h. Perdagangan, Restoran, Dan Hotel

Untuk menunjang kegiatan perekonomian penduduk Kecamatan Malili, sampai tahun 2019 terdapat sebanyak 10 mini market, 4 pasar, 5 rumah makan, 31 kelompok pertokoan, 11 hotel atau penginapan dan di tunjang oleh 109 warung makan minum.

i. Keuangan

Pada tahun 2019 realisasi pendapatan asli daerah kecamatan Malili mencatat pencapaian lebih dari 270.583.742 rupiah atau sekitar 57,19% dari nilai yang ditargetkan. Dan realisasi penerimaan pajak bumi dan bangunan tercatat 800.912.397 rupiah atau sekitar 97,02% dari target yang ditetapkan. Sementara itu Lembaga keuangan yang tersedia di Kecamatan Malili yaitu terdapat 9 unit bank, 2 unit pegadaian, 1 unit asuransi dan 2 unit BMT.

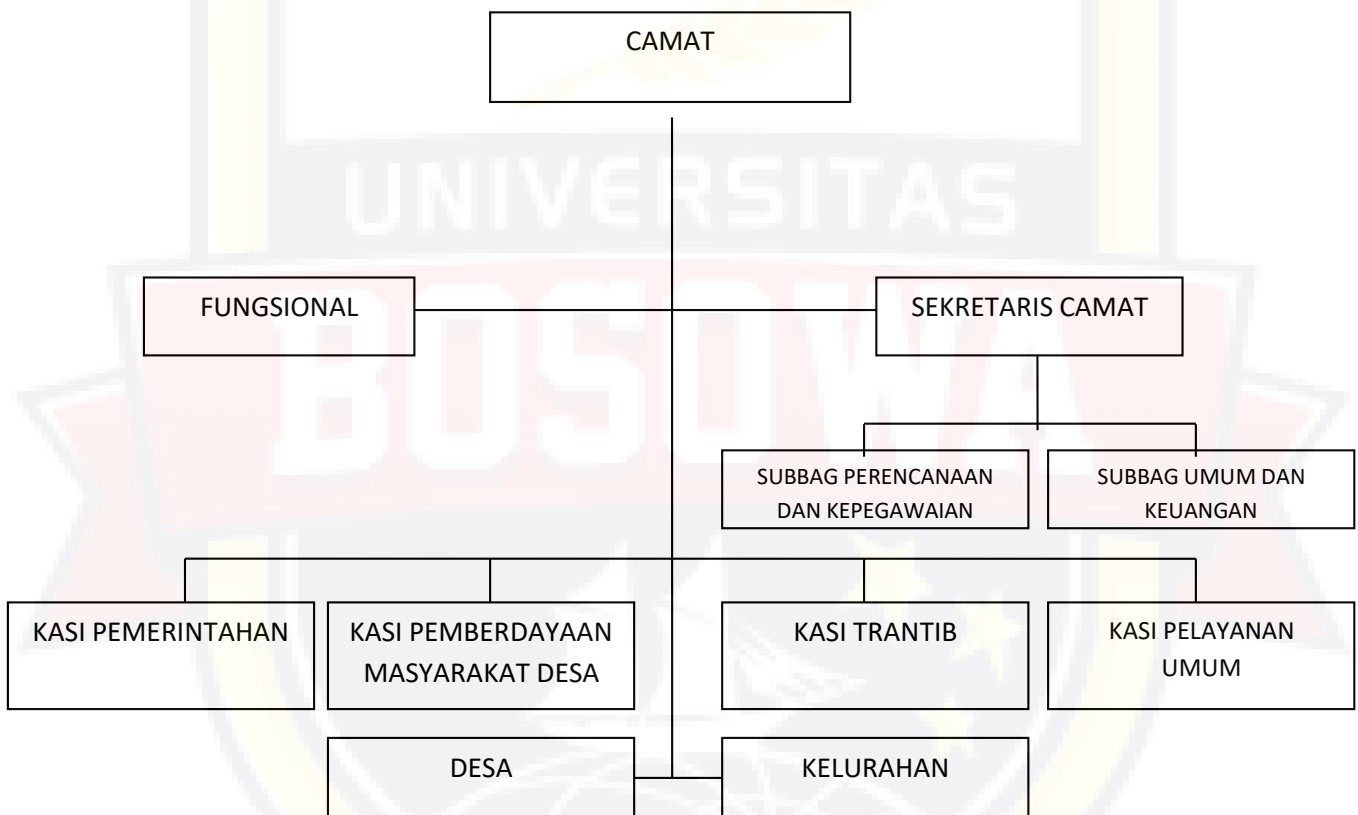
j. Kantor Kecamatan Malili

Kantor Camat Malili terletak di Jl. Dr. Ratulangi No.7 di Desa Puncak Indah. Kecamatan Malili adalah salah satu dari 11 kecamatan tertua yang ada bersamaan dengan pemekaran Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2003.

Untuk lebih memperjelas berikut Struktur Organisasi Kantor Camat Malili:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Kantor Camat Malili



Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Camat yang dibantu oleh Perangkat Kecamatan yang terdiri dari Sekretariat, Seksi-seksi dan kelompok-kelompok jabatan fungsional tertentu yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat. Sekretariat dipimpin

oleh seorang Sekretaris, Seksi-seksi terdiri dari Seksi Pemerintahan, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa, Seksi Ketentraman dan Keterbiban, Seksi Pelayanan Umum. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu dikoordinir oleh seorang Tenaga Fungsional Tertentu senior.

Tugas dari masing-masing Perangkat Kecamatan lebih rinci diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur dan di susun di Analisis Jabatan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur tentang uraian tugas pada unsur organisasi terendah Kecamatan yaitu sebagai berikut :

1) Camat

Camat mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan tugas membantu Bupati guna untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat desa dan juga kelurahan berdasarkan dengan pedoman yang ada untuk membangun kelancaran tugas. Yang didasari dengan pedoman yang ada sehingga tugas berjalan lancar

2) Sekretaris Camat

Sekretariat Kecamatan mempunyai tugas yaitu melaksanakan penyusunan program kerja, ketatausahaan, urusan rumah tangga, kepastakaan, dokumentasi dan informasi, penyajian data, koordinasi administrasi keuangan serta laporan, dan administrasi kepegawaian.

3) Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas yaitu memfasilitasi menyelenggarakan, dan melaksanakan pembinaan pemerintahan umum,

administrasi kependudukan, pemerintahan desa, pertanahan dan melaksanakan kegiatan dibidang pemerintahan lainnya.

4) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa mempunyai tugas yaitu membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di seksi pemberdayaan masyarakat dan desa berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

5) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas yaitu memfasilitasi dan melaksanakan pembinaan keamanan, menyelenggarakan, dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

6) Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas yaitu membina, memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di seksi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

Secara keseluruhan jumlah pegawai pada Kantor Camat Malili terdiri dari 45 Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari 34 laki-laki dan 11 perempuan. Kantor Camat Malili dipimpin oleh seorang camat Nur Syaifullah Rahman S.STP yang dilantik oleh Bupati Luwu Timur H. Moh ThoriqHusler. Camat dalam melaksanakan kegiatan administrasinya

dibantu oleh Sekretaris Camat (Sekcam), Serta 4 Kepala Seksi, yaitu: a) Kasi Pemerintahan, b) Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa, c) Kasi Ketentraman dan Ketertiban dan d) Kasi Pelayanan Umum.

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Atas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Malili yang berjumlah sebanyak 45 orang. Dimana terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yang kemudian di kategorikan seperti berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Guna memperjelas karakteristik dari responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	34	75.6	75.6	75.6
Perempuan	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas yang menunjukkan bahwa terdapat 34 orang atau 75,6% responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dan sisanya 11 orang atau 24,4% responden yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin pegawai pada Kantor Kecamatan Malili didominasi oleh kaum laki-laki, alasannya karena pegawai laki-laki di kantor kecamatan malili lebih menguasai teknologi informasi dan beban kerja di kantor kecamatan malili bersifat pekerjaan kantoran dan lapangan.

b. Usia

Tabel 4.2

Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Th	3	6.7	6.7	6.7
>25<35 Th	15	33.3	33.3	40.0
>35<40 Th	23	51.1	51.1	91.1
>40 Th	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas yang menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau 51,1% responden didominasi oleh orang yang berumur >35<40 tahun, sebanyak 15 orang atau 33,3% responden berumur >25<35 tahun, sebanyak 4 orang atau

8,9% responden berumur >40 tahun dan sebanyak 3 orang atau 6,7% responden berumur <25 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari semua pegawai kantor Kecamatan Malili yang berjumlah 45 orang paling banyak pegawai yang berumur antara >35<40 tahun, dimana hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor kecamatan malili relatif berusia muda dan termasuk kategori umur yang produktif, alasannya karena dengan usia yang relatif muda, maka semangat dalam bekerja yang dimiliki juga masih relatif tinggi.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	33.3	33.3	33.3
D1/D2/D3	7	15.6	15.6	48.9
S1	21	46.7	46.7	95.6
S2	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan dari tabel 4.3 diatas yang menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, sebagian besar jenis pendidikannya adalah S1 sekitar 21 orang atau sebesar 46,7%, sebanyak 15 orang atau 33,3%

mempunyai tingkat pendidikan SMA, sekitar 7 orang atau 15,6% mempunyai tingkat pendidikan D1/D2/D3, sekitar 2 orang atau 4,4% mempunyai tingkat pendidikan S2, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Kecamatan Malili adalah mempunyai pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sudah menjadi keharusan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah saat ini harus mempunyai jenjang pendidikan atau lulusan minimal S1 yang dimana digunakan sebagai ilmu dasar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jurusan tupoksi masing-masing Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Malili.

2. Deskriptif Data Atas Variabel Penelitian

a. Penerapan Teknologi Informasi

Tabel 4.4

**Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Teknologi Informasi X1.1
(Perangkat Keras / Hardware)**

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
1	F	0	2	11	15	17	45
	%	0	4,4	24,4	33,3	37,8	100
2	F	0	2	8	18	17	45
	%	0	4,4	17,8	40,0	37,8	100
3	F	2	4	4	16	19	45
	%	4,4	8,9	8,9	35,6	42,2	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai teknologi informasi pada indikator perangkat keras, pada pernyataan 1 terdapat 17 responden atau 37,8% yang menjawab sangat setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili jika bekerja menggunakan berbasis komputer atau laptop, pada pernyataan 2 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili memiliki pengetahuan yang baik mengenai *hardware* pada sebuah laptop atau komputer, pada pernyataan 3 terdapat 19 responden atau 42,2% yang menjawab sangat setuju karena *hardware* yang digunakan mempermudah dalam mendapatkan informasi pada sebuah laptop atau komputer.

Tabel 4.5

**Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Teknologi Informasi X1.2
(Perangkat Lunak/Software)**

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
4	F	2	2	9	18	14	45
	%	4,4	4,4	20,0	40,0	31,1	100
5	F	2	4	4	16	19	45
	%	4,4	8,9	8,9	35,6	42,2	100
6	F	0	2	8	18	17	45
	%	0	4,4	17,8	40,0	37,8	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai teknologi informasi pada indikator perangkat lunak, pada pernyataan 1 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili merasa senang dalam bekerja dengan menggunakan komputer, pada pernyataan 2 terdapat 19 responden atau 42,2% yang menjawab sangat setuju karena *software* pada komputer mudah dipahami oleh pegawai kecamatan malili, pada pernyataan 3 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena *software* pada komputer meringankan beban kerja pegawai kecamatan malili.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Teknologi Informasi X1.3
(pangkalan data / database)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
7	F	0	4	10	22	9	45
	%	0	8,9	22,2	48,9	20,0	100
8	F	4	4	6	21	10	45
	%	8,9	8,9	13,3	46,7	22,2	100
9	F	2	4	4	16	19	45
	%	4,4	8,9	8,9	35,6	42,2	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai teknologi informasi pada indikator pangkalan data, pada pernyataan 1 terdapat 22

responden atau 48,9% yang menjawab setuju karena database pada komputer atau laptop yang ada di kantor kecamatan malili telah diotorisasi, pada pernyataan 2 terdapat 21 responden atau 46,7% yang menjawab setuju karena database tersimpan dengan aman, pada pernyataan 3 terdapat 16 responden atau 35,6% yang menjawab setuju karena database yang ada selalu di update oleh pegawai kecamatan malili apabila ada perubahan.

Tabel 4.7

**Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Teknologi Informasi X1.4
(Perangkat orang/pengguna)**

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
10	F	4	2	6	25	8	45
	%	8,9	4,4	13,3	55,6	17,8	100
11	F	4	4	6	21	10	45
	%	8,9	8,9	13,3	46,7	22,2	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 2 item pernyataan yang diajukan mengenai teknologi informasi pada indikator perangkat pengguna, pada pernyataan 1 terdapat 25 responden atau 55,6% yang menjawab setuju karena dengan menggunakan computer akan meningkatkan kesempatan guna mendapatkan tugas yang lebih disukai dimasa mendatang, pada pernyataan 2 terdapat 21 responden atau 46,7% yang menjawab setuju karena setiap pekerjaan di kecamatan

malili dijalankan oleh orang yang mampu dan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Teknologi Informasi X1.5
(Wide area network/WAN)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
12	F	4	6	12	13	10	45
	%	8,9	13,3	26,7	28,9	22,2	100
13	F	8	2	12	15	8	45
	%	17,8	4,4	26,7	33,3	17,8	100
14	F	2	6	10	18	9	45
	%	4,4	13,3	22,2	40,0	20,0	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai teknologi informasi pada indikator *wide area network*, pada pernyataan 1 terdapat 13 responden atau 28,9% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili ketika menemukan kesulitan akan meminta bantuan,pada pernyataan 2 terdapat 15 responden atau 33,3% yang menjawab setuju karena jaringan yang tersedia dikecamatan

malili membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, pada pernyataan 3 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena jaringan yang tersedia dikecamatan malili sangat jarang terdapat gangguan.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.1

(Kuantitas)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
24	F	0	10	10	13	12	45
	%	0	22,2	22,2	28,9	26,7	100
25	F	0	10	7	18	10	45
	%	0	22,2	15,6	40,0	22,2	100
26	F	6	2	4	22	11	45
	%	3,3	4,4	8,9	48,9	24,4	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai pada indikator kuantitas, pada pernyataan 1 terdapat 13 responden atau 28,9% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan

malili memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja, pada pernyataan 2 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili selalu berusaha untuk mendapatkan target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor kecamatan malili, pada pernyataan 3 terdapat 22 responden atau 48,9% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili merasa selama bekerja hasil pekerjaannya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.2

(Kualitas)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
27	F	2	4	8	23	8	45
	%	4,4	8,9	17,8	51,1	17,8	100
28	F	0	4	9	23	9	45
	%	0	8,9	20,0	51,1	20,0	100
29	F	0	10	4	19	12	45
	%	0	22,2	8,9	42,2	26,7	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai pada indikator kualitas, pada pernyataan 1 terdapat 23 responden atau 51,1% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili memiliki kualitas

kerja yang cukup tinggi, pada pernyataan 2 terdapat 23 responden atau 51,1% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, pada pernyataan 3 terdapat 19 responden atau 42,2% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili memiliki skill sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.3

(Waktu)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
30	F	2	4	8	23	8	45
	%	4,4	8,9	17,8	51,1	17,8	100
31	F	0	4	9	23	9	45
	%	0	8,9	20,0	51,1	20,0	100
32	F	0	10	4	19	12	45
	%	0	22,2	8,9	42,2	26,7	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai pada indikator waktu, pada pernyataan 1 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili dapat mempergunakan

waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, pada pernyataan 2 terdapat 25 responden atau 55,6% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu guna menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan, pada pernyataan 3 terdapat 21 responden atau 46,7% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Y1.4

(Biaya)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
33	F	2	4	8	23	8	45
	%	4,4	8,9	17,8	51,1	17,8	100
34	F	0	4	9	23	9	45
	%	0	8,9	20,0	51,1	20,0	100
35	F	0	10	4	19	12	45
	%	0	22,2	8,9	42,2	26,7	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai pada indikator waktu, pada pernyataan 1 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili memiliki kualitas kerja

yang cukup tinggi, pada pernyataan 2 terdapat 19 responden atau 42,2% yang menjawab sangat setuju karena pegawai kecamatan malili mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, pada pernyataan 3 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili memiliki skill sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.

c. Kemampuan Pengguna

Tabel 4.13

**Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.1
(Pengetahuan)**

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
15	F	0	2	11	15	17	45
	%	0	4,4	24,4	33,3	37,8	100
16	F	0	2	8	18	17	45
	%	0	4,4	17,8	40,0	37,8	100
17	F	2	4	4	16	19	45
	%	4,4	8,9	8,9	35,6	42,2	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan pengguna pada indikator pengetahuan, pada pernyataan 1 terdapat 17 responden atau 37,8% yang menjawab sangat setuju karena rata-rata pegawai kecamatan

malili menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja, pada pernyataan 2 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili memiliki pendidikan dan pengalaman sesuai bidang pekerjaan, pada pernyataan 3 terdapat 19 responden atau 42,2% yang menjawab sangat setuju karena pegawai kantor kecamatan malili sudah mempunyai pengalaman sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai bidangnya.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.2

(Kemampuan)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
18	F	4	6	13	18	4	45
	%	8,9	13,3	28,9	40,0	8,9	100
19	F	4	2	6	25	8	45
	%	8,9	4,4	13,3	55,6	17,8	100
20	F	4	4	6	21	10	45
	%	8,9	8,9	13,3	46,7	22,2	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan pengguna pada indikator kemampuan, pada pernyataan 1 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili

sudah mengikuti pelatihan yang dapat membangun bakat mengenai pekerjaan, pada pernyataan 2 terdapat 25 responden atau 55,6% yang menjawab setuju karena beberapa dari pegawai kecamatan malili mengikuti pelatihan yang dapat memberikan kesempatan guna mengembangkan bakat mengenai pekerjaan, pada pernyataan 3 terdapat 21 responden atau 46,7% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengguna M1.3

(Keahlian)

Pernyataan	Uraian	Tanggapan Responden					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
21	F	4	6	12	13	10	45
	%	8,9	13,3	26,7	28,9	22,2	100
22	F	8	2	12	15	8	45
	%	17,8	4,4	26,7	33,3	17,8	100
23	F	2	6	10	18	9	45
	%	4,4	13,3	22,2	40,0	20,0	100

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tanggapan responden dari 3 item pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan pengguna pada indikator keahlian, pada pernyataan 1 terdapat 13 responden atau 28,9% yang menjawab setuju karena rata-rata pegawai kecamatan malili mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu, pada pernyataan 2 terdapat 15 responden atau 33,3% yang menjawab setuju karena pegawai kecamatan malili mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, pada pernyataan 3 terdapat 18 responden atau 40,0% yang menjawab setuju karena pegawai kantor kecamatan malili mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.

3. Uji Validitas Dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas

TEKNOLOGI INFORMASI

Variabel	Pernyataan	R hitung	R kritis	Keterangan
X1.1	P1	0,913	0,3	Valid
	P2	0,869		Valid
	P3	0,790		Valid
X1.2	P4	0,864	0.3	Valid
	P5	0,812		Valid
	P6	0,790		Valid

X1.3	P7	0,864	0.3	Valid
	P8	0,957		Valid
	P9	0,823		Valid
X1.4	P10	0,883	0.3	Valid
	P11	0,807		Valid
	P12	0,763		Valid
				Valid
X1.5	P13	0,924	0.3	Valid
	P14	0,957		Valid
	P15	0,684		Valid

Sumber : Output SPSS 21

Dilihat dari tabel 4.16 yakni hasil uji validitas atas variabel teknologi informasi didapatkan bahwa r-hitung pada semua item pertanyaan variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,3), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut sah (valid) dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.17

Hasil Uji Validitas

KINERJA PEGAWAI

Variabel	Pernyataan	R hitung	R kritis	Keterangan
Y1.1	P25	0,900	0,3	Valid
	P26	0,931		Valid
	P27	0,769		Valid
Y1.2	P28	0,940	0,3	Valid
	P29	0,868		Valid
	P30	0,946		Valid
Y1.3	P31	0,883	0,3	Valid
	P32	0,807		Valid
	P33	0,763		Valid
Y1.4	P34	0,864	0,3	Valid
	P35	0,812		Valid
	P36	0,790		Valid

Sumber : Output SPSS 21

Dilihat dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa r-hitung pada semua item pertanyaan variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,3), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut sah (valid) dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas

KEMAMPUAN PENGGUNA

Variabel	Pernyataan	R hitung	R kritis	Keterangan
M1.1	P16	0,913	0,3	Valid
	P17	0,869		Valid
	P18	0,790		Valid
M1.2	P19	0,883	0.3	Valid
	P20	0,807		Valid
	P21	0,763		Valid

	P22	0,924		Valid
M1.3	P23	0,957	0.3	Valid
	P24	0,684		Valid

Sumber : Output SPSS 21

Dilihat dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa r-hitung pada semua item pertanyaan variabel-variabel kemampuan pengguna menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,3), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut sah (valid) dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dalam mendapatkan data penelitian, baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang diaplikasikan dengan program SPSS.21. apabila nilai Cronbach's Alpha, (r-Alpha) minimal 0,60 maka alat ukur dinyatakan reliabel

Tabel 4.19

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Teknologi Informasi (X1.1)	0,800	0,60	Reliabel

Teknologi Informasi (X1.2)	0,753	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.3)	0,849	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.4)	0,748	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.5)	0,827	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.19 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Teknologi Informasi (X1.1) sebesar 0,800, Teknologi Informasi (X1.2) sebesar 0,753, Teknologi Informasi (X1.3) sebesar 0,849, Teknologi Informasi (X1.4) sebesar 0,748, Teknologi Informasi (X1.5) sebesar 0,827 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data konsisten.

Tabel 4.20

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y1.1)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1.2)	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1.3)	0,748	0,60	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y1.4)	0,753	0,60	Reliabel
------------------------	-------	------	----------

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai (Y1.1) sebesar 0,822, Kinerja Pegawai (Y1.2) sebesar 0,905, Kinerja Pegawai (Y1.3) sebesar 0,748, Kinerja Pegawai (Y1.4) sebesar 0,753 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data konsisten.

Tabel 4.21

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Kemampuan Pengguna (M1.1)	0,800	0,60	Reliabel
Kemampuan Pengguna (M1.2)	0,753	0,60	Reliabel
Kemampuan Pengguna (M1.3)	0,849	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.21 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kemampuan Pengguna (M1.1) sebesar 0,800, Kemampuan Pengguna (M1.2) sebesar 0,753, Kemampuan Pengguna (M1.3) sebesar 0,849 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data konsisten.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud guna menguji apakah model suatu regresi yang dianalisis mempunyai variabel gangguan (*disturbance error*) berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4.22

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7300000
	Std. Deviation	.74528409
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.088
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

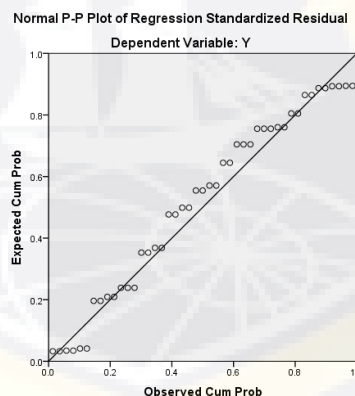
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.22 menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.23

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-P Plot



Berdasarkan dari gambar 4.23 dilihat bahwa grafik normal probability plot of regression standardized menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat titik-

titik yang menyebar disekitar garisdiagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.Dengan demikian pengujian untuk pengaruh penerapanteknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi di kecamatan malili dapat dilanjutkan.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas yaitu dengan adanya hubungan antar variabel bebas. Hal ini tampak pada nilai tolerance dan Variance inflantory factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIFnya dibawah 10,maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas. Dibawahini merupakan tabel hasil pengujian data yang diolah melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.24

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.327	3.724
	M1	.327	3.724

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variabel independent yaitu teknologi informasi dan kemampuan pengguna lebih besar dari 0,10 dan nilai VIFnya dibawah 10. Dengan demikian dapat diyakini bahwa tidak menemukan adanya gejala multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel kinerja pegawai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.25

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	.116		4.214	.000
X1	.666	.179	2.978	3.726	.001
M1	.606	.175	2.769	3.465	.001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.25 dikatakan memenuhi jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedestisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Tabel 4.26

Hasil Uji Auto Korelasi

Sampel	DW	DL	DU	4-DL	4-DU
45	1.592	1.4298	1.6148	2.5702	2.3852

Sumber : Output SPSS 21 dan Tabel Durbin Watson

Dari tabel di atas nilai Durbin Watson sebesar 1,592 perbandingan menggunakan nilai signifikan 5% jumlah sampel 45 pegawai dan jumlah variabel independent 2 (k=2) maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai DU sebesar 1.6148 karena nilai DW 1,592 lebih kecil dari batas DU 1.6148 dan kurang dari 4-1.6148 (2.3852) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi.

5. Analisis Data Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1 Teknologi Informasi dengan kinerja pegawai

Dalam metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode linear sederhana, adapun bentuknya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b₀ = Nilai konstan/ reciprocal

X = Independent

b, = Koefisien regresi

e = Standar eror

Dalam rangka menguji penerapan teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan malili maka digunakan analisis regresi sederhana. Dimana perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21 for windows dan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji Regresi Sederhana X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.209		1.706	.095
Teknologi Informasi	.894	.054	.929	16.499	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari hasil perhitungan pada tabel 4.27 diatas, dapat dibuat teknologi Informasi regresi sederhana penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b X + e$$

Berikut ini adlah penjelasan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,357 + 0,894 + e$$

α = Artinya, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila variabel teknologi Informasi diterima.

- Konstanta sebesar 0,357 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 0,357
- Koefisien regresi penerapan teknologi informasi sebesar 0,894 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai penerapan teknologi informasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,894. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

b. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X2 Kemampuan Pengguna dengan kinerja pegawai

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode linear sederhana, adapun bentuknya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Nilai konstan/reciprocal

X = Independent

b, = Koefisien regresi

e = Standar error

Dalam rangka menguji kemampuan pengguna terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan malili maka digunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21 for windows dan diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Regresi Sederhana X2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.624	.238		2.616	.012
	M1	.845	.063	.898	13.353	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.28 diatas, dapat dibuat kemampuan pengguna regresi sederhana penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b X + e$$

Berikut ini adalah penjelasan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,624 + 0,845 + e$$

α = Artinya, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila variabel kemampuan pengguna diterima.

- Kostanta sebesar 0,624 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 0,624.
- Koefisien regresi kemampuan pengguna sebesar 0,845 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kemampuan pengguna, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,845. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

A. Hasil Uji T Pengaruh Variabel Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji T dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung yang didapatkan dari hasil olah data SPSS 21 dengan nilai t tabel yang didapatkan dari Microsoft Excel dengan menggunakan rumus TINV. Tingkat signifikansi lebih < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29

Hasil Uji T Parsial Teknoloi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.209		1.706	.095
Teknologi Informasi	.894	.054	.929	16.499	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Hipotesis :

Ho : Penerapan teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : Penerapan teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

α = 5%

dk = $n - k = 45 - 2 = 43$

ttabel = 2.014

thitung = Teknologi Informasi (X1) = 16.499

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ Dimana nilai t_{hitung} untuk Teknologi Informasi (X1) sebesar 16.499 sedangkan t_{table} sebesar 2.014 tingkat signifikan 0,000 < tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka dapat dinyatakan penelitian ini menerima H_a bahwa secara parsial teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis pertama dikatakan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah Instansi kantor kecamatan malili maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai kantor kecamatan malili. Semakin baik penerapan teknologi informasi yang ada dalam suatu kantor maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya, sejauh ini dengan adanya teknologi informasi di kantor kecamatan malili sangat membantu proses pelaksanaan pekerjaan pegawai mulai dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tertib administrasi perkantoran dan peningkatan dalam hal pelayanan kantor.

B. Hasil Uji T Pengaruh Variabel Kemampuan Pengguna Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} yang didapat dari hasil olah data SPSS 21 dengan nilai t_{tabel} yang didapatkan dari Microsoft Excel dengan menggunakan rumus $TINV$. Tingkat signifikansi lebih < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30

Hasil Uji T Parsial Kemampuan Pengguna Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dari SPSS

Sumber : Data diolah dari SPSS	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Sumber (Constant)	.624	.238		2.616	.012
: Data diolah dari SPSS kemampuan pengguna	.845	.063	.898	13.353	.000

Sumber : Data diolah dari SPSS

Sumber : Output SPSS 21

Hipotesis :

Ho : Penerapan teknologi informasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : Penerapan teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

α = 5%

dk = $n - k = 45 - 2 = 43$

ttabel = 2.014

thitung = Kemampuan pengguna (X2) = 13.353

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ Dimana nilai t_{hitung} untuk Kemampuan pengguna (X2) sebesar 13.353 sedangkan t_{table} sebesar 2.014 tingkat signifikan $0,000 < \text{tingkat kepercayaan } 5\% (0,05)$ maka dapat dinyatakan penelitian ini menerima H_a bahwa secara parsial kemampuan pengguna berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis kedua bahwa kemampuan pengguna berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan menyangkut tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai di kantor kecamatan malili. Sehingga dalam memahami tugas pokok dan fungsi pekerjaan sebagai pegawai akan mampu menjalankan sistem yang ada, serta mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai di kecamatan malili.

C. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi

Hasil dari uji hipotesis ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang ketiga, dalam hipotesis ini kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian regresi moderasi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana :

H_0 :Kemampuan pengguna tidak berpengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

H_2 :Kemampuan pengguna mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

1) Uji F Moderasi

Tabel 4.31

Uji F Moderasi						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.440	3	8.147	140.928	.000 ^b
	Residual	2.370	41	.058		
	Total	26.810	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Moderasi, Penerapan teknologi informasi, Kemampuan pengguna

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.31 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Uji F dilakukan guna menguji signifikansi antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan maka akan dilakukan pengujian dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%.

Berdasarkan nilai f hitung adalah 140.928 dan nilai f tabel yang didapatkan menggunakan rumus excel adalah 2,014 dapat dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan table anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel (penerapan teknologi informasi

dan kemampuan pengguna) beserta variabel moderasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2) Uji T Moderasi

Statistik uji T dapat disebut juga sebagai uji signifikansi parsial. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.32

Uji T Moderasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.180	.506		4.309	.000
Teknologi Informasi	1.216	.284	1.263	4.287	.000
Kemampuan Pengguna	1.602	.355	1.701	4.518	.000
Moderasi	.197	.049	1.367	4.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.180 + 1.216X_1 + 1.602X_2 + 0.197X_1 * X_2 + e$$

Dari hasil analisis *multiplier regression*, maka hasil interpretasinya dapat dijabarkan sebagai berikut bahwa nilai $b_0 = 2.180$, hal ini menunjukkan bahwa pada penerapan teknologi informasi, kemampuan pengguna maka secara langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kecamatan malili.

Untuk nilai $b_1 = 1,216$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel penerapan teknologi informasi (X1) artinya jika skor tanggapan responden mengenai penerapan teknologi informasi ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kemudian nilai $b_2 = 1,602$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel kemampuan pengguna artinya jika skor tanggapan responden mengenai kemampuan pengguna ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk nilai $b_3 = 0,197$ yang merupakan koefisien regresi variabel moderasi kemampuan pengguna artinya jika tanggapan responden mengenai kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari ketiga variabel (penerapan teknologi informasi, kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi) terhadap kinerja pegawai maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan pengguna. Karena setiap pegawai yang bekerja di kantor kecamatan malili memiliki pengetahuan, kemampuan serta keahlian pada masing-masing bidang pekerjaannya dan sesuai dengan tupoksinya.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi. Adapun koefisien determinasi yang

dihasilkan oleh model regresi ditunjukkan oleh nilai R-Square pada analisis regresi moderasi dengan bantuan program SPSS 21.

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Nilai Koefisien Determinasi Sebelum Moderasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.864	.860	.292	1.864

a. Predictors: (Constant), Teknologi informasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.33 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,860. Maka nilai koefisien determinasi karena adanya teknologi informasi dan kemampuan pengguna adalah sebesar 86,0%. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh teknologi informasi dan kemampuan pengguna sebesar 86,0%, sedangkan sisanya sebesar 14,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 4.34
Nilai Koefisien Determinasi Setelah Moderasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.905	.240	1.901

a. Predictors: (Constant), Moderasi, teknologi informasi, kemampuan pengguna

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan dari tabel 4.34 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,905. Maka nilai koefisien determinasi karena adanya interaksi teknologi informasi dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi adalah sebesar 90,5%.

Sehingga disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh teknologi informasi dan moderasi kemampuan pengguna sebesar 90,5%, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

C. Intepretasi Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat di lihat pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi mempunyai thitung sebesar 16.499 koefisien regresi sebesar 0,929 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa berpengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn Wiseliner (2013) dan Fany Dewi Rengganis (2015) yang menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Apabila

dibandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini maka menunjukkan hasil yang konsisten dengan hasil yang tetap dari penelitian terdahulu sampai penelitian yang baru dilakukan. Jadi dapat dikatakan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya mengenai pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai saling mendukung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menurut hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila sebuah kantor kecamatan malili menerapkan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya, meskipun dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel penerapan teknologi informasi bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan malili sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan teknologi informasi di kantor kecamatan malili memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain tujuan mengenai penggunaan teknologi informasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan dapat dikatakan sangat tepat. Sehubungan dengan hasil penelitian hipotesis pertama yang hasilnya berpengaruh positif signifikan, maka disimpulkan semakin baik penerapan teknologi informasi di kantor kecamatan malili maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya sesuai yang diinginkan.

Penerapan teknologi informasi digunakan kantor kecamatan malili sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya tapi dari hasil penelitian tingkat pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai hanya sedikit atau dapat dikatakan penerapan teknologi informasi hanya termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak mendominasi jadi masih banyak faktor-faktor lain yang harus diterapkan oleh kantor kecamatan malili guna meningkatkan tingkat kinerja. Namun sudah tidak dapat diragukan lagi kemajuan teknologi yang semakin canggih dapat memberikan manfaat tersendiri bagi kantor pemerintahan yang menggunakannya.

b. Pengaruh penerapan kemampuan pengguna terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat di lihat pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa variabel kemampuan pengguna mempunyai t hitung sebesar 13.353 koefisien regresi sebesar 0,898 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Rahmawati (2015), Utami dkk (2016), dan Ratnasih dkk (2012) yang menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa penerapan kemampuan pengguna berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Apabila dibandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini maka menunjukkan hasil yang konsisten dengan hasil yang tetap dari penelitian terdahulu sampai penelitian yang baru dilakukan. Jadi dapat dikatakan antara penelitian satu dengan

penelitian lainnya mengenai pengaruh kemampuan pengguna terhadap kinerja pegawai saling mendukung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menurut hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kemampuan pengguna di dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila sebuah kantor kecamatan malili menerapkan pelatihan kemampuan pengguna maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya, meskipun dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel penerapan kemampuan pengguna bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pengguna dalam kinerja pegawai pada kantor kecamatan malili dapat dicapai apabila kemampuan yang menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para pengguna sistem informasi semakin dikembangkan. Kemampuan pengguna dalam sistem teknologi informasi berkaitan dengan kapasitas individu dalam penggunaan sistem teknologi informasi untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang dipercayakan. Kemampuan pengguna dalam sistem teknologi informasi di antaranya pengetahuan pengguna mengenai sistem teknologi informasi, pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan sebagai pengguna sistem, mampu menjalankan sistem yang ada, serta mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai kantor kecamatan malili.

c. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi

Dari hasil penelitian menunjukkan sebelum adanya moderasi memiliki nilai adjusted R square sebesar 0.860 (86,0%) hal ini memberikan hasil bahwa terjadi peningkatan nilai adjusted R square dari regresi sebelum adanya moderasi 0.860 (86,0%) ke regresi setelah adanya moderasi 0.905(90,5%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi dapat memoderasi dengan memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel penerapan teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam uji hipotesis ketiga tabel koefisien juga diperoleh persamaan, yaitu:

$$Y = 2.180 + 1.216X_1 + 1.602X_2 + 0,197X_1 * X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan variabel kinerja pegawai secara konstan bernilai 2.180, koefisien penerapan teknologi informasi (X_1) sebesar 1.216 berarti penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel moderasi, koefisien kemampuan pengguna sebesar 1.602 yang artinya kemampuan pengguna (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel moderasi, dan koefisien moderasi ($X_1 * X_2$) sebesar 0,197 diartikan bahwa variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan pengguna dapat memoderasi hubungan antara penerapan teknologi informasi dan kinerja pegawai dan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji regresi pada tabel uji Anova menunjukkan hasil (sig 0.00) yang artinya lebih kecil dari

0,50 jadi dapat dikatakan bahwa model regresi ini dapat dipakai guna memprediksi variabel kinerja pegawai atau secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi disimpulkan bahwa variabel kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi bisa dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Putu Yoga Artanaya dan I Ketut Yadnyana (2016) dalam penelitiannya disebutkan bahwa kemampuan pemakai mampu memperkuat hubungan dan sebagai variabel pure moderator. Apabila dibandingkan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat hasil yang sama, yaitu pada variabel moderasi ini hasilnya sebagai *moderasi pure*, variabel ini berinteraksi dengan variabel independen dan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen, karena nilai b_2 dan b_3 sama-sama signifikan.

Berdasarkan uji hipotesis ketiga dibuktikan bahwa seorang pegawai yang menggunakan teknologi informasi harus mempunyai kemampuan pengguna yang baik. Dari hasil penelitian menunjukkan kemampuan pengguna mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai kantor kecamatan Malili dapat dicapai apabila kemampuan yang menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para pengguna teknologi informasi semakin dikembangkan. Kemampuan pengguna berkaitan dengan penerapan teknologi informasi untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan. Kemampuan pengguna diantaranya dapat diukur dari pengetahuan pengguna pegawai kantor kecamatan Malili mengoperasikan suatu computer ataupun laptop, pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, mampu menjalankan

system yang ada,serta mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman dkk (2018), Rahmawati (2015), dan Utami dkk (2016).Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Tri (2018).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis pertama yaitu penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah Instansi kantor kecamatan malili maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai kantor kecamatan malili.
2. Hasil uji hipotesis kedua yaitu kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti apabila kemampuan pengguna ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Hasil uji hipotesis ketiga yaitu kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan malili.

B. Saran

1. Bagi Kantor

- Kantor Kecamatan Malili sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan penerapan teknologi informasi karena terbukti dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai
- Kantor Kecamatan Malili diharapkan agar lebih meningkatkan lagi jenis teknologi informasi yang diterapkan di dalam pada KantorKecamatan

Malili untuk mendukung kegiatan operasional dan meningkatkan kinerja pegawai terkait kemajuan teknologi yang semakin canggih.

- Kantor Kecamatan Malili yang bersangkutan sebaiknya tetap memperhatikan kemampuan pengguna dalam penggunaan teknologi informasi yang diterapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya supaya lebih memperluas penelitian yang terkait dengan penelitian ini dan juga memperbanyak sampel agar hasil data lebih signifikan, serta menambahkan variabel-variabel lainnya.

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hapzi dan Wangdra Tonny. (2010). *Sistem Informasi Bisnis SI-Bis Dalam Prospektif Keunggulan Kompetitif*. Penerbit. Baduose. Jambi.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit. Rineka Cipta. Hlm: 203.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Cholid, Narbuko dan Ahmadi. (2010). *Metodologi Penelitian*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm: 76.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. London. Pearson Education.
- Dewi, Fany Rengganis. (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor*". Skripsi Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Edison, et all. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit. Alfabet. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Ariesto Sutopo. (2012). *Teknologi Informasi dan Kominikasi dalam Pendidikan*. Penerbit. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Hamzah B, dan Nina Lamatenggo. (2011). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm: 59.

Irfan, Tamwifi. (2014). *Metode Penelitian*. Penerbit. UIN Sunan Ampel Press. Surabaya. Hlm: 199.

Ivancevich, John. et al. (2014). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta. Hlm: 85,86,87.

Jogiyanto, et al. (2009). *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Penerbit. Andi. Yogyakarta. Hlm: 19.

Juliansyah, Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Penerbit. Prenada Media Grup. Jakarta.

Kadir, Abdul & Triwahyuni Terra Ch (2013). *Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi*. Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta

Kharis, Nur. (2013). *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*. Semarang.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.

Lutfhi, Lutfhi Geovannie. (2016). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan*. Jurnal Perpajakan. Vol.8 No.1.

Malayu Hasibuan, SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm: 94.

Mangkunegara Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 13*. Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Peratama*. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta

Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi Edisi 3*. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.

Nuryanto Hery. (2012). *Sejarah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi*. Penerbit. PT. Balai Pustaka (Persero). Jakarta. Hlm: 1.

Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hlm: 38.

Pande, Putu Pande Yudiastra. (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.12. No.1.

Pratama ,Abdul A.Z. dan Aprina Wardani. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Vol. 8. No.2. Hlm: 119-129.

Priyono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Zifatama Publiser. Surabaya. Hal 3-6

Putra, Reditya Putra Amanda, et al. (2016). *Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.39. No.2.

Ricky, W.Griffin. et al. (2013). *Management 7th Edition*. Penerbit. Erlangga. Jakarta. Hal 226.

- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
- Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Cetakan I. Penerbit. Averroes Press. Malang.
- Sabihaini.(2006). *Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual*.
Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya. Hlm: 5.
- Santoso, Singgih. (2014). *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Penerbit. PT Elex Media
Komputindo. Jakarta. Hlm: 43.
- Simarmata, Janner. (2009). *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Penerbit.
Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Untuk Bisnis*. Penerbit. Alfabet.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* . Penerbit. Alfabeta.
Bandung.Hlm: 6-7.
- Suharyadi dan Purwanto. (2004). *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Penerbit.
Salemba Empat. Jakarta. Hlm: 465.
- Sutabri, Tata. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Penerbit. Andi. Yogyakarta.
- Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm:
13.
- Tanzeh, Ahmad. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Penerbit. Teras. Yogyakarta. Hlm:
53.
- Taufiqurokhman, (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr.Moestopo Beragama.

Veitzhal, Rivai Zainal, et al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja Edisi Kelima*. Penerbit. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja Edisi Kelima*. Penerbit. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta. Hlm: 107.

Winardi, J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit. Rajawali Pers. Jakarta.

Wiseliner Ririn. (2013). *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 47 Tahun 2017 tentang pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan *e-government* dilingkungan pemerintah Kabupaten Luwu Timur

L

A

M

UNIVERSITAS

BUSOWA

I

R

A

N



KUISIONER PENELITIAN ILMIAH

Dipergunakan sebagai metode pengumpulan data guna penulisan ilmiah (Thesis) pada Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa.



Peneliti:

Muhammad Ainul Haeruddin

Dengan hormat, sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEMAMPUAN PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR KECAMATAN MALILI

Peneliti:

Nama : Muhammad Ainul Haeruddin
Stambuk : 4618104029
Juruasan : Manajemen

Memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/sdri untuk mengisi kuisioner ini dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah. Keterangan dan jawaban dari bapak/ibu/saudara/sdri berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini

Terima kasih
Hormat kami,

Muhammad Ainul Haeruddin

A. Identitas Responden

Nama	
Bidang	
Jenis kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> Wanita
Usia	<input type="radio"/> < 25 tahun <input type="radio"/> >25-< 35 tahun
	<input type="radio"/> ≥35-< 40 tahun <input type="radio"/> ≥40 tahun
Pendidikan terakhir	<input type="radio"/> SMA <input type="radio"/> D1/D2/D3 <input type="radio"/> S1
	<input type="radio"/> S2
Jabatan	
Lama bekerja	tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Berilah jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia.
- Kategori jawaban menggunakan skor 1-5.

Keterangan:

- STS** : Sangat tidak setuju (skor 1)
TS : Tidak setuju (skor 2)
CS : Cukup setuju (skor 3)
S : Setuju (skor 4)
SS : Sangat setuju (skor 5)

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
Di- Tempat

1. Variabel Teknologi Informasi (X1.1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)						
1.	Pegawai menggunakan laptop atau computer pada saat bekerja.	STS	TS	CS	S	SS
2.	Pegawai memiliki pengetahuan yang baik mengenai <i>hardware</i>	STS	TS	CS	S	SS
3.	<i>Hardware</i> yang digunakan mempermudah dalam mendapatkan informasi	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

2. Variabel Teknologi Informasi (X1.2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Perangkat Lunak (<i>Software</i>)						
1.	Perasaan lebih senang bekerja dengan menggunakan computer.	STS	TS	CS	S	SS
2.	<i>software</i> pada computer mudah dipahami	STS	TS	CS	S	SS
3.	<i>software</i> pada computer meringankan beban kerja pegawai	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

3. Variabel Teknologi Informasi (X1.3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Pangkalan Data (Database)						
1.	database pada komputer atau laptop yang ada di kantor kecamatan malili telah diotorisasi	STS	TS	CS	S	SS
2.	database yang ada tersimpan dengan aman	STS	TS	CS	S	SS
3.	database yang ada selalu di update oleh pegawai kecamatan malili apabila ada perubahan.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

4. Variabel Teknologi Informasi (X1.4)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Perangkat Orang (Pegguna)						
1.	dengan menggunakan computer akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan tugas yang lebih disukai dimasa mendatang	STS	TS	CS	S	SS
2.	setiap pekerjaan di kecamatan malili dijalankan oleh orang yang mampu dan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

5. Variabel Teknologi Informasi (X1.5)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Wide Area Network (WAN)						
1.	pegawai kecamatan malili ketika menemukan kesulitan akan meminta bantuan.	STS	TS	CS	S	SS
2.	jaringan yang tersedia dikecamatan malili membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.	STS	TS	CS	S	SS
3.	jaringan yang tersedia dikecamatan malili sangat jarang terdapat gangguan.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

6. Variabel Kinerja Pegawai (Y1.1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kuantitas						
1.	pegawai kecamatan malili memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor kecamatan malili.	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili merasa selama bekerja hasil pekerjaannya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

7. Variabel Kinerja Pegawai (Y1.2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kualitas						
1.	pegawai kecamatan malili memiliki kualitas kerja yang cukup tinggi.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili memiliki skill sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang di kerjakan saat ini.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

8. Variabel Kinerja Pegawai (Y1.3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Waktu						
1.	pegawai kecamatan malilidapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan.	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

9. Variabel Kinerja Pegawai (Y1.4)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Biaya						
1.	Anggaran kantor kecamatan malili dapat disusun sesuai dengan kalender anggaran	STS	TS	CS	S	SS
2.	proses penatausahaan keuangan kantor kecamatan malili telah berjalan sesuai dengan seharusnya	STS	TS	CS	S	SS
3.	besarnya nominal anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan tupoksi pekerjaan	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

10. Variabel Kemampuan pengguna (M1.1)

11. Variabel kemampuan pengguna (M1.2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Pengetahuan						
1.	pegawai kecamatan malili menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili memiliki pendidikan dan pengalaman sesuai bidang pekerjaan.	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili sudah mempunyai pengalaman sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai bidangnya.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kemampuan						
1.	pegawai kecamatan malili sudah mengikuti pelatihan yang dapat membangun bakat mengenai pekerjaan.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili mengikuti pelatihan yang dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

12. Variabel Kemampuan pengguna (M1.3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Keahlian						
1.	pegawai kecamatan malili mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.	STS	TS	CS	S	SS
2.	pegawai kecamatan malili mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.	STS	TS	CS	S	SS
3.	pegawai kantor kecamatan malili mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.	STS	TS	CS	S	SS
Sebutkan alasan mengapa anda memberikan nilai seperti diatas						

Hasil Output SPSS mengenai identitas responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	75.6	75.6	75.6
	Perempuan	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Th	3	6.7	6.7	6.7
	>25<35 Th	15	33.3	33.3	40.0
	>35<40 Th	23	51.1	51.1	91.1
	>40 Th	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	33.3	33.3	33.3
	D1/D2/D3	7	15.6	15.6	48.9
	S1	21	46.7	46.7	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hasil Output SPSS 21 Mengenai Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penerapan
Teknologi Informasi, Kemampuan Pengguna, Kinerja Pegawai

PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	11	24.4	24.4	28.9
	4	15	33.3	33.3	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	18	40.0	40.0	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	4	8.9	8.9	13.3
	3	4	8.9	8.9	22.2
	4	16	35.6	35.6	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	2	4.4	4.4	8.9
	3	9	20.0	20.0	28.9
	4	18	40.0	40.0	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	4	8.9	8.9	13.3
	3	4	8.9	8.9	22.2
	4	16	35.6	35.6	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	18	40.0	40.0	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.9	8.9	8.9
	3	10	22.2	22.2	31.1
	4	22	48.9	48.9	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.9	8.9	8.9
2	4	8.9	8.9	17.8
3	6	13.3	13.3	31.1
4	21	46.7	46.7	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	4	8.9	8.9	13.3
3	4	8.9	8.9	22.2
4	16	35.6	35.6	57.8
5	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.9	8.9	8.9
2	2	4.4	4.4	13.3
3	6	13.3	13.3	26.7
4	25	55.6	55.6	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.9	8.9	8.9
2	4	8.9	8.9	17.8
3	6	13.3	13.3	31.1
4	21	46.7	46.7	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.9	8.9	8.9
	2	6	13.3	13.3	22.2
	3	12	26.7	26.7	48.9
	4	13	28.9	28.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17.8	17.8	17.8
	2	2	4.4	4.4	22.2
	3	12	26.7	26.7	48.9
	4	15	33.3	33.3	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	6	13.3	13.3	17.8
	3	10	22.2	22.2	40.0
	4	18	40.0	40.0	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

KEMAMPUAN PENGGUNA

M1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	11	24.4	24.4	28.9
	4	15	33.3	33.3	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	18	40.0	40.0	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	4	8.9	8.9	13.3
	3	4	8.9	8.9	22.2
	4	16	35.6	35.6	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

M1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.9	8.9	8.9
	2	6	13.3	13.3	22.2
	3	13	28.9	28.9	51.1
	4	18	40.0	40.0	91.1
	5	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.9	8.9	8.9
	2	2	4.4	4.4	13.3
	3	6	13.3	13.3	26.7
	4	25	55.6	55.6	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.9	8.9	8.9
	2	4	8.9	8.9	17.8
	3	6	13.3	13.3	31.1
	4	21	46.7	46.7	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

M1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.9	8.9	8.9
	2	6	13.3	13.3	22.2
	3	12	26.7	26.7	48.9
	4	13	28.9	28.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	17.8	17.8	17.8
2	2	4.4	4.4	22.2
3	12	26.7	26.7	48.9
4	15	33.3	33.3	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	6	13.3	13.3	17.8
3	10	22.2	22.2	40.0
4	18	40.0	40.0	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	22.2	22.2	22.2
	3	10	22.2	22.2	44.4
	4	13	28.9	28.9	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	22.2	22.2	22.2
	3	7	15.6	15.6	37.8
	4	18	40.0	40.0	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13.3	13.3	13.3
	2	2	4.4	4.4	17.8
	3	4	8.9	8.9	26.7
	4	22	48.9	48.9	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	2	4	8.9	8.9	13.3
	3	8	17.8	17.8	31.1
	4	23	51.1	51.1	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.9	8.9	8.9
3	9	20.0	20.0	28.9
4	23	51.1	51.1	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	22.2	22.2	22.2
3	4	8.9	8.9	31.1
4	19	42.2	42.2	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	4	8.9	8.9	8.9
3	8	17.8	28.9	51.1
4	23	51.1	40.0	91.1
5	8	17.8	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.9	8.9	8.9
3	9	20.0	20.0	28.9
4	23	51.1	40.0	91.1

5	9	20.0	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	10	8.9	8.9	17.8
3	4	13.3	13.3	31.1
4	19	46.7	46.7	77.8
5	12	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	2	4.4	4.4	4.4
2	4	4.4	4.4	8.9
3	8	20.0	20.0	28.9
4	23	40.0	40.0	68.9
5	8	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	4	8.9	8.9	13.3
3	9	20.0	8.9	22.2
4	23	40.0	35.6	57.8
5	9	20.0	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	10	22.2	22.2	22.2

3	4	8.9	8.9	31.1
4	19	42.2	42.2	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

TEKNOLOGI INFORMASI

Correlations

		X11	X12	X13	X1.1
X11	Pearson Correlation	1	.902**	.507**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.902**	1	.416**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	45	45	45	45
X13	Pearson Correlation	.507**	.416**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	45	45	45	45
X1.1	Pearson Correlation	.913**	.869**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		X14	X15	X16	X1.2
X14	Pearson Correlation	1	.516**	.619**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
X15	Pearson Correlation	.516**	1	.416**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	45	45	45	45
X16	Pearson Correlation	.619**	.416**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.864**	.812**	.790**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45

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

Correlations

		X17	X18	X19	X1.3
X17	Pearson Correlation	1	.875**	.464**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45
X18	Pearson Correlation	.875**	1	.660**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
X19	Pearson Correlation	.464**	.660**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.864**	.957**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		X110	X111	X112	X1.4
X110	Pearson Correlation	1	.671**	.510**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
X111	Pearson Correlation	.671**	1	.329*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.000
	N	45	45	45	45
X112	Pearson Correlation	.510**	.329*	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.000
	N	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.883**	.807**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X113	X114	X115	X1.5
X113	Pearson Correlation	1	.966**	.370*	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000
	N	45	45	45	45
X114	Pearson Correlation	.966**	1	.461**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	45	45	45	45
X115	Pearson Correlation	.370*	.461**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001		.000
	N	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.924**	.957**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KEMAMPUAN PENGGUNA

Correlations

		M114	M115	M116	M1.1
M114	Pearson Correlation	1	.902**	.507**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
M115	Pearson Correlation	.902**	1	.416**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	45	45	45	45
M116	Pearson Correlation	.507**	.416**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	45	45	45	45
M1.1	Pearson Correlation	.913**	.869**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		M117	M118	M119	M1.2
M117	Pearson Correlation	1	.671**	.510**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

	N	45	45	45	45
M118	Pearson Correlation	.671**	1	.329*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.000
	N	45	45	45	45
M119	Pearson Correlation	.510**	.329*	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.000
	N	45	45	45	45
M1.2	Pearson Correlation	.883**	.807**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		M120	M121	M122	M1.3
M120	Pearson Correlation	1	.966**	.370*	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000
	N	45	45	45	45
M121	Pearson Correlation	.966**	1	.461**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	45	45	45	45
M122	Pearson Correlation	.370*	.461**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001		.000
	N	45	45	45	45
M1.3	Pearson Correlation	.924**	.957**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y223	Y224	Y225	Y1.1
Y223	Pearson Correlation	1	.954**	.430**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	45	45	45	45
Y224	Pearson Correlation	.954**	1	.503**	.931**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Y225	Pearson Correlation	.430**	.503**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	45	45	45	45
Y1.1	Pearson Correlation	.900**	.931**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		Y226	Y227	Y228	Y1.2
Y226	Pearson Correlation	1	.713**	.861**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Y227	Pearson Correlation	.713**	1	.720**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Y228	Pearson Correlation	.861**	.720**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	.940**	.868**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		Y229	Y230	Y231	Y1.3
Y229	Pearson Correlation	1	.671**	.510**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Y230	Pearson Correlation	.671**	1	.329*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.000
	N	45	45	45	45
Y231	Pearson Correlation	.510**	.329*	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.000
	N	45	45	45	45

Y1.3	Pearson Correlation	.883**	.807**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y232	Y233	Y234	Y1.4
Y232	Pearson Correlation	1	.516**	.619**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Y233	Pearson Correlation	.516**	1	.416**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	45	45	45	45
Y234	Pearson Correlation	.619**	.416**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	.864**	.812**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Teknologi Informasi (X1.1)	0,800	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.2)	0,753	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.3)	0,849	0,60	Reliabel

Teknologi Informasi (X1.4)	0,748	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi (X1.5)	0,827	0,60	Reliabel

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y1.1)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1.2)	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1.3)	0,748	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1.4)	0,753	0,60	Reliabel

Variabel	Koefesien Realibilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
Kemampuan Pengguna (M1.1)	0,800	0,60	Reliabel
Kemampuan Pengguna (M1.2)	0,753	0,60	Reliabel
Kemampuan Pengguna (M1.3)	0,849	0,60	Reliabel

UJI NORMALITAS

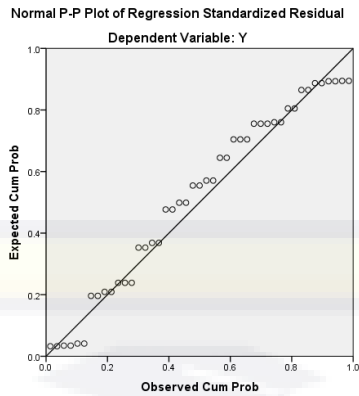
		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7300000
	Std. Deviation	.74528409
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.088
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-P Plot



UJI MULTIKOLONIERITAS Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.327	3.724
M1	.327	3.724

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	.116		4.214	.000
X1	.666	.179	2.978	3.726	.001

M1	.606	.175	2.769	3.465	.001
----	------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: RES2

UJI AUTO KORELASI

Sampel	DW	DL	DU	4-DL	4-DU
45	1.592	1.4298	1.6148	2.5702	2.3852

UJI REGRESI SEDERHANA X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.209		1.706	.095
Teknologi Informasi	.894	.054	.929	16.499	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UJI REGRESI SEDERHANA X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.624	.238		2.616	.012
M1	.845	.063	.898	13.353	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji T Parsial Teknoloi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.209		1.706	.095
Teknologi Informasi	.894	.054	.929	16.499	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji T Parsial Kemampuan Pengguna Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.624	.238		2.616	.012
	kemampuan pengguna	.845	.063	.898	13.353	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji F Moderasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.440	3	8.147	140.928	.000 ^b
	Residual	2.370	41	.058		
	Total	26.810	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Moderasi, Penerapan teknologi informasi, Kemampuan pengguna

Uji T Moderasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.180	.506		4.309	.000
Teknologi Informasi	1.216	.284	1.263	4.287	.000
Kemampuan Pengguna	1.602	.355	1.701	4.518	.000
Moderasi	.197	.049	1.367	4.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Koefisien Determinasi Sebelum Moderasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.864	.860	.292	1.864

a. Predictors: (Constant), Teknologi informasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Nilai Koefisien Determinasi Setelah Moderasi

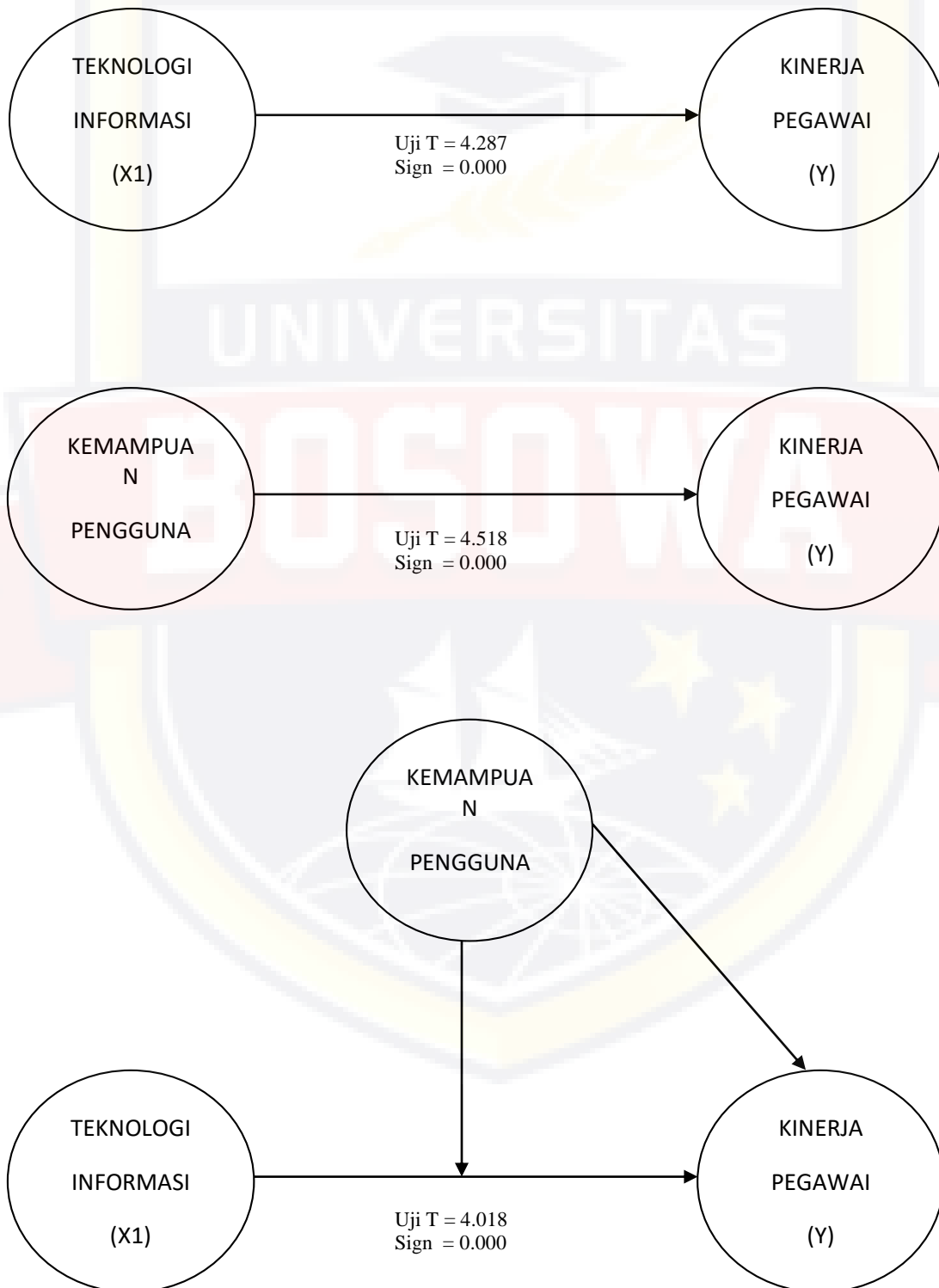
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.905	.240	1.901

a. Predictors: (Constant), Moderasi, teknologi informasi, kemampuan pengguna

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

HASIL KERANGKA KONSEPTUAL



DOKUMENTASI

