

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PRAMUBAKTI DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

¹Diah Asdiany, ²Muammar Khaddafi, ³Sapar

¹Universitas Muhammadiyah Palopo

²Universitas Muhammadiyah Palopo

³Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: asdiany@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja pegawai baik individu ataupun kelompok dalam kurun waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pramubakti dengan penggunaan teknologi informasi sebagai variabel intervensi pada IAIN Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian sebanyak 52 orang yang sekaligus menjadi responden. Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software SMART PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Budaya organisasi, Kompetensi, dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pramubakti, (2) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi, (3) secara langsung variabel penggunaan teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) Secara tidak langsung Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti melalui Penggunaan Teknologi Informatika.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

Employee performance is the works result or work performance of employees both individually and in groups within a certain time which is assessed based on the quality and quantity of work produced. This study aims to determine the effect of organizational culture, competence, and work motivation on the performance of service staff using information technology as an intervention variable at IAIN Palopo. This study uses quantitative methods, the research population is 52 people who are also respondents. Data analysis used Structural Equation Model (SEM) with the help of SMART PLS 3 software. The results showed that (1) organizational culture, competence, and work motivation variables had no significant effect on the performance of service workers, (2) work motivation variables had a significant effect on the use of Information Technology, (3) the variable of using Information technology has a significant effect on performance, (4) Indirectly, work motivation has a positive and significant effect on the performance of service workers through the use of information technology.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Work Motivation, Use of Information Technology, and Employee Performance.*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan pencerminan keberhasilan suatu organisasi atau instansi dan juga sebagai hal utama yang memberi dampak positif yang sangat besar terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Peningkatan kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan guna terwujudnya visi dan misi organisasi dengan mendayagunakan potensi pegawai baik ASN maupun tenaga pramubakti. Indikator yang merupakan penilaian kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen kerja pegawai. Merosotnya kinerja pegawai menimbulkan kesan buruk terhadap organisasi. Hal ini sering menjadi kelalaian di tingkat level atas dalam struktur organisasi kecuali jika kondisi organisasi sudah sangat buruk atau segala sesuatu dalam organisasi jadi serba salah. Terlalu seringnya pimpinan tidak mengetahui bahwa kinerja pegawainya telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. IAIN Palopo sebagai pemerintah dibidang Pendidikan tentu sangat mengikuti perkembangan teknologi dari masa ke masa. Berbagai jenis sarana dan prasarana yang disiapkan untuk memudahkan pekerjaan pegawainya. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak tenaga pramubakti yang tidak dapat memanfaatkan sarana tersebut. Mereka lebih senang mengerjakan pekerjaan secara manual meskipun sulit. Ini dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai perlu diberikan Pendidikan informal seperti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan tupoksinya serta penempatan tugas yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Hal ini dapat menjadi salah satu usaha institusi untuk memotivasi pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Meningkatkan kinerja tenaga pramubakti tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Bekerja keras, belum tentu bekerja cerdas karena diperlukannya strategi manajemen yang perlu diterapkan. Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong melalui motivasi kerja. IAIN Palopo telah berkembang menjadi lembaga pendidikan tinggi yang cukup maju, dengan jumlah mahasiswa yang cukup besar tentu membutuhkan pengelolaan penyelenggaraan pendidikan yang baik untuk mencapai visi misinya. Budaya organisasi yang senantiasa berubah seiring dengan pergantian level struktur organisasi teratas mewajibkan untuk selalu mensosialisasikan perubahan budaya organisasi agar menjadi perilaku kerja sehari-hari. Budaya organisasi saat ini yang dianut diantaranya adalah Inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil (outcome orientation), berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada kelompok, agresivitas, stabilitas. Namun demikian memang tidak mudah untuk menciptakan suatu kebiasaan baru, perlu dorongan ataupun upaya-upaya yang secara simultan dan kontinyu agar budaya organisasi tersebut menjadi kebiasaan yang positif. Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Tenaga Pramubakti melalui penggunaan teknologi informasi;
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pramubakti melalui penggunaan teknologi informasi;

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Pramubakti melalui penggunaan teknologi informasi.

Beberapa pendapat mengenai kinerja diantaranya menurut Suntoro dalam Nawawi, Kinerja ialah pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu lembaga atau organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan standar hukum dan norma yang berlaku dalam organisasi. Selanjutnya Menurut Mangkunegara Kinerja adalah kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ kemudian Pengukuran kinerja pegawai yang diungkapkan oleh Robbins adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian.² Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja pegawai baik individu ataupun kelompok dalam kurun waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang Teknologi Informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah perangkat peralatan yang digunakan dalam mengubah data menjadi suatu informasi sehingga dihasilkan bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya.³ Sementara pendapat lain menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian anggota yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan. Budaya organisasi ialah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi nilai-nilai sumber daya manusia dalam menunaikan kewajibannya serta perilaku di dalam organisasi. Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Robbins yaitu Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, Perhatian Terhadap Detail, Berorientasi Pada Hasil

¹Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A., *Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali)*. (Jurnal Imagine, Vol 1(1), 2021), h h 3.

²Handayani, R., Runtuwene, R., & Sambul, S., *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6(002), 2018), h 12.

³Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J., *Pengaruh Quality of Work Life dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang dimediasi Komitmen Organisasi*, (Economicus, Vol. 13(2), 2019), h 191

(*Outcome Orientation*), Berorientasi Kepada Manusia, Berorientasi Kepada Kelompok, Agresivitas, Stabilitas.⁴

Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai individu yang profesional. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai yang sebenarnya.⁵ Menurut Sutrisno, Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi juga merupakan kemampuan dan karakteristik yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang mendasari seseorang dalam mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaan. Menurut Muhdi. B. Hi. Ibrahim, Motivasi pada umumnya merupakan suatu proses yang diawali dengan istilah fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Menurut definisi, motivasi ialah suatu konsep penting untuk perilaku karena efektifitas organisasional tergantung pada individu yang dibentuk sebagaimana pegawai mengharapkan untuk dibentuk.⁶

Sebelumnya penelitian ini telah diteliti oleh Musran, dkk dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian ini juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja guru.⁷

⁴Irawati, Sudarno, & Komardi, D., *Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru*, (Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 7(2), 2019), h 213

⁵Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A., *Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali)*, Jurnal Imagine, Vol. 1(1), 2021), h 3.

⁶Mattineta, M., Zakaria, Z., Idrus, A., & Suratini, S., *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo*, (The Journal of Business and Management Research, Vol. 3(1), 2020), h. 3.

⁷Musran, Makrus, M., & Wargianto, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*, JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol. 05(02), 2019), h. 1-19

Metode

Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pramubakti pada IAIN Palopo yang berjumlah 52 orang pegawai. Adapun karakteristik Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga pramubakti yang merupakan staf administrasi yang berjumlah 52 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner yang dibagikan kepada tenaga pramubakti sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan oleh peneliti. Kemudian Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, dan dapat juga melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi Pearson atau metode Corrected Item-Total Correlation⁸. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam penelitian ini Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik structural equation modelling (SEM) berbasis varian, dengan menggunakan software SMART PLS 3.0

Analisis Deskriptif, Inferensial, T Statistik

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Sebaran responden berdasarkan Budaya Organisasi (X_1)
Budaya Organisasi

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 8 | 15,7 | 15,7 | 15,7 |
| Sedang | 17 | 33,3 | 33,3 | 49,0 |
| Tinggi | 26 | 51,0 | 51,0 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan mayoritas Budaya Organisasi yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 51%, 33,3% tergolong sedang dan 15,7% tergolong rendah.

⁸Sapar, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cetakan V, Makassar: UPT Unhas Press, 2022), h. 50

Tabel 2. Sebaran responden berdasarkan Kompetensi (X₂)
Kompetensi

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 11 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| Sedang | 13 | 25,5 | 25,5 | 47,1 |
| Tinggi | 27 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Pada tabel 2 tersebut menunjukkan mayoritas Kompetensi responden yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 52,9%, 25,5% tergolong sedang dan 21,6% tergolong rendah.

Tabel 3. Sebaran responden berdasarkan Motivasi Kerja (X₃)
Motivasi Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sedang | 48 | 94,1 | 94,1 | 94,1 |
| Tinggi | 3 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan hasil tabel 3 tersebut menunjukkan mayoritas Motivasi Kerja responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 5,9% dan 94,1% tergolong sedang.

Tabel 4. Sebaran responden berdasarkan Penggunaan Teknologi Informasi (Z)
Penggunaan TI

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 2 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Sedang | 39 | 76,5 | 76,5 | 80,4 |
| Tinggi | 10 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Dapat dilihat pada tabel 4 tersebut mayoritas penggunaan Teknologi Informasi oleh responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 19,6%, 76,5% tergolong sedang dan 3,9% tergolong rendah.

Tabel 5. Sebaran responden berdasarkan Kinerja (Y)
Kinerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 6 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Sedang | 24 | 47,1 | 47,1 | 58,8 |
| Tinggi | 21 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

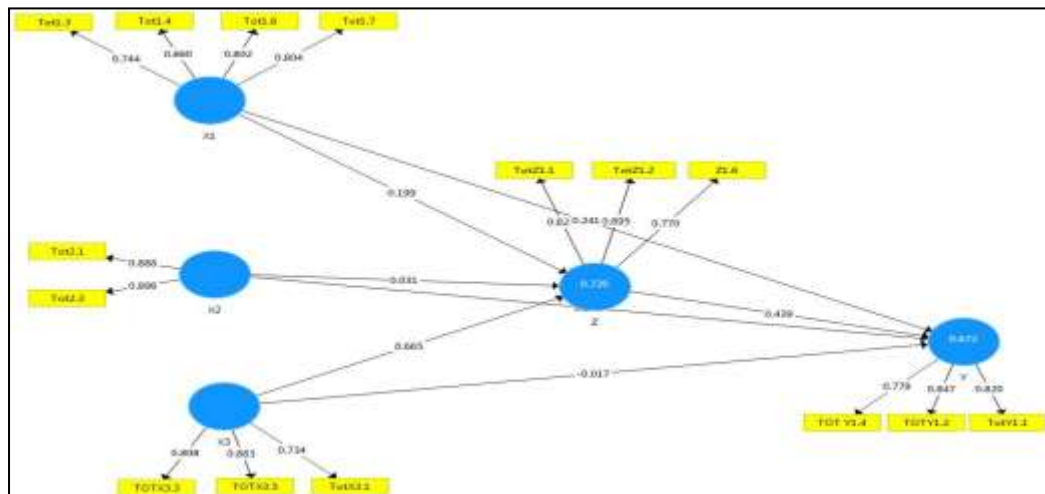
Berdasarkan tabel 5 tersebut menunjukkan mayoritas Kinerja responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 41,2%, 47,1% tergolong sedang dan 11,8% tergolong rendah.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM) dengan bantuan software Smart PLS 3.0.

a. Hasil Uji Outer Model

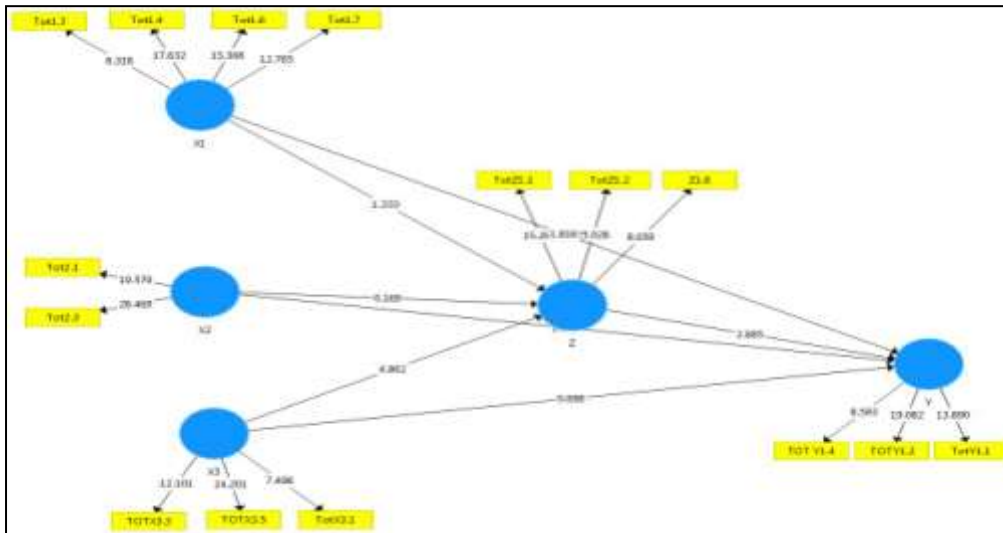
Evaluasi model merupakan pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. Tahapan Evaluasi Model Pengukuran (outer model) terdiri dari *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*. Validitas konvergen diukur menggunakan Average Variance Exctracted (AVE) lebih besar dari 0,5 dan nilai outer loading lebih besar dari 0,5 atau minimal 0,5. Pengujian Outer Model adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

1) Hasil Uji Inner Model

Uji Inner Model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di SmartPLS dilakukan dengan metode bootstrapping. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural.



Gambar 2. Inner Model SEM (Output Smart-PLS)

2) Analisis T Statistik

Analisis T Statistik bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai T hitung yang lebih besar dari pada nilai T Tabel menunjukkan pengaruh variabel yang signifikan. Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T Hitung dan P Value yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variable independen terhadap variabel dependen.

a) Pengaruh Langsung

Tabel 6. Nilai T Variabel independen terhadap Variabel dependen yang berpengaruh langsung

| Variabel | Original Sample | T Statistics | T Tabel | P Values | Cut Off Value |
|------------------------------------|-----------------|--------------|---------|----------|---------------|
| Budaya Organisasi -> Kinerja | 0,241 | 1,708 | 2,008 | 0,088 | 0,05 |
| Budaya Organisasi -> Penggunaan TI | 0,199 | 1,267 | 2,008 | 0,206 | 0,05 |
| Kompetensi -> Kinerja | 0,242 | 1,716 | 2,008 | 0,087 | 0,05 |
| Kompetensi -> Penggunaan TI | 0,031 | 0,168 | 2,008 | 0,867 | 0,05 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja | -0,017 | 0,095 | 2,008 | 0,924 | 0,05 |
| Motivasi Kerja -> Penggunaan TI | 0,665 | 4,315 | 2,008 | 0,000 | 0,05 |
| Penggunaan TI -> Kinerja | 0,439 | 2,888 | 2,008 | 0,004 | 0,05 |

b) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Nilai T Variable independen terhadap Variabel dependen yang berpengaruh tidak langsung

| Variabel | Original Sample | T Statistics | T Tabel | P Values | Cut Off Value |
|--------------|-----------------|--------------|---------|----------|---------------|
| X1 -> Z -> Y | 0,087 | 1,043 | 2,008 | 0,297 | 0,05 |
| X2 -> Z -> Y | 0,013 | 0,174 | 2,008 | 0,862 | 0,05 |
| X3 -> Z -> Y | 0,292 | 2,604 | 2,008 | 0,010 | 0,05 |

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti dengan Penggunaan Teknologi Informasi di IAIN Palopo

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagian (2018), dan Ainanur & Tirtayasa (2018) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 1.708 < t tabel = 2,008 dengan nilai *P Value* sebesar 0.088 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y).

Seperti yang dikemukakan oleh (Irawati et al., 2019) bahwa budaya organisasi adalah tolok ukur perilaku, sosial, dan akhlak yang melandasi setiap aktivitas dalam organisasi dan dibentuk oleh keyakinan, sikap, dan prioritas anggotanya. Hal tersebut tentunya berbeda dengan kinerja yang dapat dicapai dengan prestasi, hasil, serta kualitas kerja yang maksimal.

2. Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) , Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna (2021), (Musran et al., 2019) yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1.716 < t tabel = 2,008 dengan nilai *P Value* sebesar 0.087 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y). Menurut Sutrisno, Kompetensi bergantung dari keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja serta penerapannya saat melaksanakan tugas yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Oleh sebab itu tidak serta banyak faktor yang mengakibatkan kompetensi dapat mendukung kinerja.

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musran et al., (2019), Irawati et al., (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi

Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $0.095 < t$ tabel = $2,008$ dengan nilai *P Value* sebesar 0.924 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y). Menurut pendapat Nimran, usaha dan keinginan seseorang diarahkan pada pencapaian hasil kerja yang berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya bukan pada kinerja secara keseluruhan.

4. Budaya Organisasi terhadap Penggunaan Teknologi Informasi

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Budaya Organisasi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $1.267 < t$ tabel = $2,008$ dengan nilai *P Value* sebesar 0.206 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Penggunaan Teknologi Informasi (Z).

5. Kompetensi terhadap Penggunaan Teknologi Informasi

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Kompetensi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $0.168 < t$ tabel = $2,008$ dengan nilai *P Value* sebesar 0.867 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Penggunaan Teknologi Informasi (Z).

6. Motivasi Kerja terhadap Penggunaan Teknologi Informasi

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai motivasi kerja apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $4.315 < t$ tabel = $2,008$ dengan nilai *P Value* sebesar 0.000 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Penggunaan Teknologi Informasi (Z).

7. Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana, Musran et al bahwa kinerja dipengaruhi oleh Penggunaan teknologi informasi. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $2.888 > t$ tabel = $2,008$ dengan nilai *P Value* sebesar 0.004 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Penggunaan TI (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $1,990 > t$ tabel = $1,977$ dengan nilai *P Value* sebesar $0,047$ atau lebih kecil dari pada *Cut off Value*

sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga Pramubakti. Handayani mengungkapkan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian anggota yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja, Penerapan sistem dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menguatkan pendapat Jejen yang menyatakan pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang/pendorong guna mencapai tujuan organisasi.⁹

8. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti melalui Penggunaan Teknologi Informasi

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Budaya Organisasi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Penggunaan Teknologi Informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1.043 > t tabel = 2,008 dengan nilai *P Value* sebesar 0.297 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informatika (Z).

9. Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti melalui Penggunaan Teknologi Informasi.

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Kompetensi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Penggunaan Teknologi Informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 0.174 < t tabel = 2,008 dengan nilai *P Value* sebesar 0.862 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informatika (Z).

10. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti melalui Penggunaan Teknologi Informasi.

Belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Motivasi Kerja apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Penggunaan Teknologi Informasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 2.604 > t tabel = 2,008 dengan nilai *P Value* sebesar 0.010 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informasi (Z).

⁹La Jejen, *Peran Teknologi Informasi dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Forum Ekonomi, Vol. 23(1), 2021), h. 1-11.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data melalui uji yang telah diajukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti di IAIN Palopo secara langsung;
2. Kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti di IAIN Palopo secara langsung;
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti di IAIN Palopo secara langsung;
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi di IAIN Palopo secara langsung;
5. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi di IAIN Palopo secara langsung;
6. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi di IAIN Palopo secara langsung;
7. Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti secara langsung;
8. Secara tidak langsung Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informatika (Z);
9. Secara tidak langsung Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informatika (Z);
10. Secara tidak langsung Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti (Y) melalui Penggunaan Teknologi Informatika (Z).

Daftar Pustaka

- A. Elshifa,, Anjarini, A. D., & Kharis, A. J., *Pengaruh Quality of Work Life dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang dimediasi Komitmen Organisasi*, *Economicus*, Vol. 13(2), 2019.
- Handayani,, Runtuwene, R., & Sambul, S., *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 2018, 269315.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D., *Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru*, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 2019.
- Jejen. La, *Peran Teknologi Informasi dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*, *Forum Ekonomi*, Vol. 23(1), 2021.

- K. Suryani, N., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A., *Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali)*. Jurnal Imagine, Vol. 1(1), 2021.
- Mattineta, M., Zakaria, Z., Idrus, A., & Suratini, S., *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo*, The Journal of Business and Management Research, 3(1), 2020.
- Musran, Makrus, M., & Wargianto, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*, JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol. 05(02), 2019.
- Sapar, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan V, Makassar: UPT Unhas Press, 2022.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN