

## ANALISA PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (RSUD DR DJASAMEN SARAGIH PEMATANG SIANTAR)

Dewi L Sitorus<sup>1</sup>, Harman Malau<sup>2</sup>  
[de.stsr86@gmail.com](mailto:de.stsr86@gmail.com)<sup>1</sup>, [harmanmalau88@gmail.com](mailto:harmanmalau88@gmail.com)<sup>2</sup>  
Universitas Advent Indonesia

### ABSTRAK

Adapun penelitian ini diadakan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh teknologi informasi, motivasi, komitmen dengan kinerja karyawan RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar. Menggunakan rencana survei, yaitu penelitian kuantitatif yang dilakukan peneliti dengan membuat dan memberikan *questionnaire* untuk pengumpulan data yang dibutuhkan berjumlah 100 responden. Dan untuk analisis data peneliti memakai analisis regresi linier berganda. Teknologi informasi, motivasi, komitmen didapati hasil pengujian nilai *F variable* teknologi informasi, motivasi kerja, dan komitmen memengaruhi secara signifikan dengan kinerja karyawan Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar dengan ( $p$ -value < 0,05). Dengan *t-value* hitung variabel teknologi informasi adalah 2,015 dengan *value* signifikansi 0,047, *t-value* hitung variabel motivasi 3,064 dengan signifikansi 0,003, *value t* hitung komitmen sebesar 4,160 dengan *value* signifikansi sebanyak 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tiap variabel memengaruhi secara positif dengan signifikansi yang baik terhadap prestasi atau kinerja pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar. **Kata Kunci:** Teknologi, Teknologi Informasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja, RSUD Dr. Djasamen Saragih

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to explore and analyze the influence of information technology, motivation, and commitment on employee performance RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar. A research design, specifically a direct survey of the population by the researchers by creating, and distributing questionnaires data collection, with a total of the respondent is 100 respondents. For analysis used multiple linear regression analysis Information Technology, motivation, and commitment were found to test the *F value* of IT variables, motivation, and commitment had a significant effect on the performance of Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar employees with ( $p$ -value < 0.05). The *t-value* calculated for the information technology variable is 2.015 with a significance value of 0.047, the *t-value* calculated motivated variable is 3.064 with a significance of 0.003, *t-value* calculated for the commitment is 4.160 with a significance of 0.000. This shows that these variables had a positive and significant influence on the work performance of Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar Hospital.*

**Keywords:** Technology, Information Technology, Motivation, Commitment, Performance, Dr. Djasamen Saragih Hospital

## **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan berusaha melakukan yang terbaik dengan segala cara yang ada untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab sebaik mungkin. Pegawai mempunyai keuntungan tersendiri berbeda dengan sumber daya lainnya, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja dengan baik, terkadang mereka akan berprestasi jika mendapat dorongan dari perusahaan, karena pegawai mempunyai peranan penting pada perusahaan. Dengan memiliki perasaan nyaman dari perusahaan, tidak menutup kemungkinan pekerjaan apa pun yang dilakukan dengan bantuan sumber daya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan harus membuat suatu kebijakan tertentu dalam pengelolaan SDM untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang diinginkan. Dengan mengelola sumber daya tersebut, perusahaan dapat memotivasi setiap karyawannya untuk mencapai hasil. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi. Banyak perusahaan di sektor perbankan, hotel, dan sekolah, hampir semuanya menggunakan teknologi informasi yang memungkinkan karyawannya menyederhanakan, mempercepat bahkan meningkatkan operasionalnya, namun masih ada perusahaan yang tidak memanfaatkan teknologi informasi. misalnya saja pusat pelayanan masyarakat di salah satu kecamatan di kota Pematang Siantar. Peran SDM sangat penting untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, terutama ketika membuat atau menyusun strategi SDM bersama dengan strategi internal penting lainnya (Suak, 2017).

Kinerja pegawai dilihat dari efektifitas kerja setiap menjalankan tugas sesuai dengan yang ditugaskan kepada setiap orang (Mangkunegara, 2016). Untuk mencapai hasil yang baik, perusahaan harus menjamin kenyamanan yang lebih baik bagi setiap karyawannya. Motivasi yang Anda terima akan membuat Anda betah bekerja di perusahaan yang dapat memberikan motivasi sedemikian rupa sehingga menimbulkan komitmen dalam diri setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2016), motivasi merupakan alat yang baik untuk meningkatkan kinerja, dimana setiap karyawan mempunyai kesempatan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan masing-masing perusahaan. Selain motivasi, pegawai juga harus berkomitmen dengan penuh semangat dengan prinsip kinerja yang baik. Hasil tersebut juga diraih perusahaan dengan dukungan teknologi informasi dalam kinerja seluruh fungsi internal perusahaan. Teknologi informasi telah digunakan hampir di seluruh aspek kehidupan seiring perkembangan teknologi begitu pesat yang disebabkan semakin meningkatnya perangkat-perangkat yang mendukung segala aspek pemenuhan kebutuhan masyarakat, serta berkembangnya teknologi informasi yang dilengkapi dengan berbagai mode pengoperasian yang lebih sederhana dan canggih sehingga semakin mudah dan cepat dalam penggunaannya.

Namun di era komputerisasi saat ini, kemajuan dan perkembangan teknologi di dunia global telah mengawali perubahan yang signifikan di berbagai sektor, termasuk sistem kerja organisasi bisnis dan organisasi lainnya. Perubahan sistem manajemen pemrosesan data ini kami lihat dari sudut pandang karyawan, yang kini memprioritaskan karyawan dengan keterampilan IT di samping keahlian domain. Sistem komputer yang diterapkan pada seluruh operasional kantor saat ini menyebabkan terjadinya perubahan pada sistem manajemen personalia yang lebih banyak dipengaruhi oleh teknologi informasi. Oleh karena itu, setiap organisasi saat ini berlomba-lomba mempersiapkan sumber daya manusianya di bidang pengelolaan dan penerapan teknologi, khususnya teknologi

informasi. Sesuai dengan uraian di atas, timbul keinginan untuk meneliti tentang dampak atau pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, pengaruh atau dampak motivasi kerja dengan kinerja perusahaan, dan apa yang memengaruhi komitmen kerja dengan kinerja karyawan. Dan bagaimana ketiga hal tersebut mempengaruhi kinerja bisnis?

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan wujud kinerja dan prestasi kerja seorang pegawai yang mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Rivai (2005) Kinerja mengacu pada efisiensi kerja yang berkaitan erat dengan keterampilan, misalnya: tuntutan kinerja, tujuan dan kriteria karyawan sepakati. Dikutip oleh Waldman (Koesmono, September 2005), kinerja merupakan gabungan dari perilaku dengan hasil kerja yang diinginkan dan juga merupakan syarat penting dalam pelaksanaan tugas setiap individu di organisasi mana pun. Kinerja berarti tercapainya tujuan karyawan sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawani (2009), efisiensi merupakan indikator kerja atau kemampuan profesional untuk mencapai hasil yang baik dalam jangka waktu yang telah disepakati. Menurut Mangkunegara (2016), mengenai prestasi atau kinerja pegawai adalah hasil yang didapatkan dalam bekerja dengan kualitatif dan kuantitatif pegawai pada saat menjalankan tugas sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Efisiensi dari hasil kerja yang dilakukan seorang pekerja untuk menyelesaikan kewajiban sesuai kompetensi, pengalaman, kejujuran serta waktu yang diberikan kepada pegawai (Hasibuan H.M., 2012). Karakteristik kinerja Mangkunegara (2016) mengidentifikasi 6 (enam) ciri orang sukses, yaitu:

- 1) Adanya rasa pertanggungjawaban yang tinggi
- 2) Berani menerima dan mempertaruhkan mengambil resiko di masa depan
- 3) Tetapkan tujuan dengan realistis untuk pekerjaan yang dilakukan
- 4) Membuat *list* kerja sempurna, bekerja keras untuk mencapai tujuan
- 5) Memiliki pemikiran yang spesifik dalam semua tindakan yang dilakukan
- 6) Saat memenuhi tanggung jawab Anda,

Peluang untuk mengimplementasikan rencana yang telah diprogram Indikator kinerja Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dapat dinilai, dilihat dan diukur menggunakan metrik:

- 1) Kualitas; Mengukur kinerja karyawan dengan memantau kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam proses tertentu. Karyawan membawa hasil.
- 2) Kuantitas; Ukur kinerja karyawan dengan melihat berapa penghasilan seseorang. Perusahaan ingin karyawannya mencapai bahkan melampaui jumlah target.
- 3) Waktu; Setelah selesai, beberapa pekerjaan memiliki tenggat waktu yang harus dipenuhi. Untuk beberapa pekerjaan, pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat berarti pekerjaan selesai dengan baik, dan sebaliknya.
- 4) Tekanan biaya; Perusahaan mempunyai sistem anggaran dalam pelaksanaan setiap kegiatan yang harus diikuti agar biaya yang dianggarkan tidak terlampaui.
- 5) Ikhtisar; Pengawasan terhadap kegiatan setiap perusahaan harus diselenggarakan sedemikian rupa sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap peraturan perusahaan. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan aktivitas pegawai guna mencapai hasil kerja yang baik.

- 6) Hubungan antar pegawai; Karyawan harus saling menghormati dan menciptakan suasana nyaman bekerja sama untuk saling mendukung dalam menjalankan aktivitas yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik.

### **Teknologi Informasi**

Information Technology (IT), atau yang sering disebut komputerisasi (teknologi informasi), suatu cara komputer digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, melindungi, dan mengirimkan informasi. Dalam hal ini sering digunakan istilah teknologi informasi dan komunikasi (TIK), karena perangkat komputasi terhubung dengan perangkat komunikasi secara keseluruhan, sehingga tidak dapat bekerja dalam jaringan yang tidak saling berhubungan. Teknologi informasi adalah menggunakan peralatan dari perangkat elektronik, khususnya media digital seperti komputer, untuk mengumpulkan, memproses, menganalisis, menyimpan, dan bahkan dapat berbagi informasi (Rintho, 2018). Tujuan teknologi informasi diciptakan untuk memudahkan pekerjaan pengguna, memecahkan masalah pengguna, merangsang kreativitas kerja, efisiensi dan efektivitas. Sementara itu, fungsi TI 6 meliputi:

- 1) *Capture*; Ini adalah alat *input* baik dari *keyboard*, *mouse*, *scanner*, layar sentuh.
- 2) *Pemroses*; Pemrosesan yang mengubah data yang diperoleh dari perangkat input menjadi informasi, dalam bentuk cetakan, gambar, atau video.
- 3) *Generasi (Produk)*; Hasilkan wawasan yang berguna dari pemrosesan data yang masuk.
- 4) *Penyimpanan*; Menyimpan atau menulis informasi dan data ke media, *harddisk*, *disk* memori *flash*, DVD.
- 5) *Pencarian*; Lakukan pencarian, temukan data yang tersimpan pada media.
- 6) *Registrasi*; Dimungkinkan untuk mentransfer atau menyalurkan informasi ke beberapa tempat yang berbeda-beda melalui jaringan internet dan komunikasi

Peranan teknologi informasi sangat penting dalam perkembangan zaman sekarang dimana kita sebagai penggunanya dapat menikmati teknologi informasi dengan sekali klik. Informasi yang akan diolah seperti teks, foto, video saja, tetapi bisa diubah ke dalam bentuk multimedia, kita bisa memanfaatkan komputer dengan berbagai cara mulai dari menulis, menggambar, mengolah foto, memutar video/lagu hingga menganalisis pencarian data dan memecahkan masalah lainnya.

- 1) Komputer mencakup *hardware*, *Software*, dan media *storage*. Sistem komputer meliputi komputer, *Software*, informasi, program, manusia, dan komunikasi.
- 2) Keterampilan operasional; segala kemajuan dan perkembangan teknologi saat ini tidak ada gunanya jika tidak ada sumber daya yang ada atau tidak mampu mengelolanya. Di sisi lain, teknologi informasi dan komunikasi akan semakin dibutuhkan jika yang ada mengetahui bagaimana, kapan dan apa teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat digunakan secara optimal.

### **Motivasi**

Motivasi Mangkunegara (2016) menjelaskan motivasi terdiri dari sikap dan perilaku setiap karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja perusahaan. Sikap yang menggembirakan dan positif seorang pegawai mampu memperkuat atau menghasilkan motivasi kerja untuk mencapai hasil yang terbaik. Menurut Hasibuan (2015), konsep

motivasi adalah bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawan yang siap untuk bekerja keras, dengan keahlian dan kemampuan serta keterampilan yang diperlukan guna mencapai tujuan bersama perusahaan secara keseluruhan. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah motivasi untuk membangkitkan minat terhadap pekerjaan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efisien dan berusaha sebaik-baiknya untuk mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan. Winardi (2016) berpendapat motivasi itu suatu kemampuan yang melekat pada seseorang yang mau dan dapat berkembang dengan sendirinya baik berkembang dengan kekuatan eksternal seperti mata uang yang akan berpengaruh pada kinerja. Ciri-ciri motivasi Menurut Kondalkar (2007), motivasi mempunyai beberapa ciri, seperti:

- 1) Motivasi adalah fenomena psikologis yang mempunyai keinginan internal untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Orang-orang termotivasi tinggi ketika prestasi dicapai dan hubungan organisasi positif.
- 2) Motivasi adalah suatu proses yang tidak berhenti.
- 3) Motivasi mempunyai nilai atau keinginan yang diketahui semua orang.
- 4) Karyawan terkadang mempunyai tanggung jawab pekerjaan ketika mereka menerima insentif, seperti mengacu pada insentif yang diberikan oleh organisasi atas kinerja mereka. Indikator motivasi

Misalnya saja menurut Mangkunegara (2016), indikator motivasi sejalan dengan hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

- 1) Fisiologis; kebutuhan tingkat dasar manusia, yaitu. kebutuhan hidup seperti makanan, air, tempat tinggal, oksigen, tidur.
- 2) Kebutuhan rasa aman tersebut diwujudkan dengan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja, menjamin kelangsungan kerja dan pemutusan hubungan kerja bagi para pensiunan.
- 3) Kebutuhan lingkungan sosial; Ketika semua kebutuhan akan fisiologis dengan rasa aman yang telah didapatkan muncullah kebutuhan akan lingkungan sosial, seperti keinginan untuk akan sahabat, hubungan yang lebih dekat dengan komunikasi yang baik dengan yang lain. Hal ini memerlukan kesatuan kelompok kerja, manajemen yang baik dan kepentingan bersama dalam sebuah organisasi.
- 4) Kebutuhan diakui; Kebutuhan tersebut adalah mengenai kebutuhan untuk diakui, dihargai untuk prestasinya, diakui ketrampilannya dan kemampuannya, dan untuk efektif dalam pekerjaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yang terdapat dipuncak hierarki kebutuhan personalisasi

Kesadaran akan diri sendiri merupakan proses pengembangan potensi diri yang sebenarnya terutama untuk menunjukkan bagaimana keterampilan, kemandirian dan keunggulan mereka. Faktanya, bahwa setiap kebutuhan akan aktualisasi diri akan meningkat ketika seseorang terlibat dalam tindakannya. Seseorang dominan akan membutuhkan perbaikan atas diri yang selalu merasa puas dengan tugas dalam menguji keterampilan dan kemampuannya.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan topik yang selalu ada di benak para pemimpin organisasi dan peneliti, terutama jika menyangkut perilaku manusia. Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi yang ada karena dengan melihat komitmen pegawai terhadap

organisasi dan seberapa banyak pegawai yang berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, organisasi juga dapat mengukur komitmen pegawai terhadap organisasinya. (Mardiana dan Syarif, 2018) Allen dan Meyer (2018), komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya, bahwa mereka menggunakan tenaga dan tanggung jawabnya untuk mendukung keberhasilan dan keberhasilan organisasi bisnis. Dimana mereka bekerja? Blau dan Boel (Budiar, 2004) mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah satu kondisi dimana karyawan berpihak atau mendukung tujuan organisasi dan bersedia terus menjadi bagian dari organisasi yang bersangkutan. Mowday dalam (Sopiah, 2008) keterlibatan pekerja disebut bentuk ekspresi dari komitmen dalam organisasi. Menurutnya, “Komitmen dalam organisasi ini merupakan suatu bentuk tindakan atau perbuatan yang digunakan dalam mengevaluasi sikap pegawai atau karyawan. Komitmen organisasi identik dengan keterikatan seseorang yang relatif kuat. Komitmen pada organisasi mengacu pada kemauan seorang anggota, organisasi merasa perusahaan adalah perusahaannya, tetap menjadi anggota organisasi, dan siap bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen itu adalah bentuk keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang mempunyai ciri-ciri:

- 1) Sangat percaya dan menerima nilai-nilai organisasi
- 2) Keinginan bekerja keras pada organisasi dan
- 3) Kesiediaan mempertahankan keanggotaan

Komitmen organisasi Allen dan Meyer (Sutrisno, 2010) menekankan tiga hal berbeda ketika mendefinisikan sebuah komitmen atau keterlibatan diri. Tema yang tersebut di atas adalah mengartikan bahwa komitmen sebagai kesatuan emosional, komitmen juga dapat disebut biaya untuk pergi dari organisasi, atau komitmen untuk tetap berada dalam organisasi. Faktor atau unsur dari komitmen menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi tidak akan terjadi secara kebetulan melainkan membutuhkan suatu proses bertahap dan panjang. Menurut Sopiah (2008), ada beberapa hal yang memengaruhi komitmen pegawai atau dengan organisasi:

- 1) Faktor pribadi; seperti umur, gender atau jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, pengalaman.
- 2) Faktor lingkungan kerja yang meliputi ruang lingkup pekerjaan di perusahaan, tantangan, konflik, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Fitur struktural; seperti bentuk organisasi, ukuran organisasi (misalnya terpusat atau desentralisasi), dan tingkat kendali atas karyawan organisasi.
- 4) Faktor profesional dan pengalaman; Pengalaman mempunyai dampak atau pengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bergabung dengan suatu organisasi dan karyawan yang telah bergabung dengan organisasi selama beberapa dekade tentu mempunyai tingkat komitmen yang berbeda-beda.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Di dalam indikator komitmen pada setiap organisasi yang disebutkan oleh Allen dan Meyer mempunyai 3 bagian:

- 1) Keterlibatan emosional berhubungan atau berkaitan dengan hubungan emosional pekerja dengan organisasinya, keterlibatan organisasi, dan partisipasi pekerja dalam

kegiatan organisasi di lingkungan kerja. Setiap anggota yang berada dalam organisasi terlibat secara emosional tetap berada dalam organisasi karena mereka menginginkannya.

- 2) Dedikasi yang berkelanjutan. Untuk itu perlu adanya keyakinan pada diri anggota merasa bahwa mereka akan dirugikan jika mereka memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Setiap anggota yang mempunyai komitmen untuk keinginan yang tinggi tetap menjadi anggota dari organisasi karena ditakdirkan menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Partisipasi informal menciptakan rasa keterikatan dengan bagian-bagian lain dalam organisasi. Bagi perusahaan publik dan swasta, kinerja karyawan merupakan hal yang krusial. Sebab hasil kinerja seorang pegawai adalah salah satu hal yang dapat memberi dampak apakah baik atau buruknya hasil dari kinerja suatu perusahaan?

Banyak hal yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, misalnya motivasi dalam bekerja, komitmen untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja serta komitmen menjadi *variable* bebas. Untuk kinerja digunakan sebagai *variable* terikat. Pada bagian selanjutnya penulis menjelaskan kerangka teori hubungan antara teknologi informasi, motivasi, komitmen, kinerja karyawan.

### **Teknologi Informasi Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan**

Perangkat keras komputer mempunyai pengaruh yang besar terhadap penerapan teknologi informasi dalam bisnis. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu mengedit, menyimpan, melindungi, memproses, mengirim dan mengambil informasi dengan aman (Sutarman, 2009:13). Karena banyaknya layanan pendukung yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pribadi di perusahaan. Dengan demikian, peran masing-masing individu perusahaan atau organisasi TI sebagai pengguna sistem membuahkan hasil yang baik dan meningkatkan kinerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas manusia, dengan syarat harus digunakan secara tepat dan sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan. Aktivitas karyawan pada penelitian ini adalah multitasking yang dilakukan beberapa karyawan dengan menggunakan teknologi informasi. Peningkatan kinerja memadukan peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Menurut Jackson dan Mathis (2009:144), bahwa kinerja dicapai dengan melakukan pelatihan dan pengembangan, memanfaatkan peralatan atau perangkat dan teknologi, memiliki standard kerja, manajemen, dan rekan kerja. Mengenai untuk penelitian, hasil yang dicapai salah satunya dapat diperoleh melalui pemanfaatan perangkat teknologi untuk mendapatkan informasi.

### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016) menjelaskan motivasi adalah sikap pegawai terhadap situasi kerja perusahaan. Sikap berani dan positif terhadap situasi karyawan dapat memperkuat dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efisiensi maksimal. Winardi (2016). Motivasi merupakan sumber daya internal yang dapat dikembangkan secara mandiri atau di sekitar pengaruh eksternal, yang mampu mempengaruhi hasil kinerja baik secara positif maupun negatif. Menurut Hasibuan (2015), konsep motivasi adalah mendorong semangat bawahan dalam bekerja dalam segala keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan dalam perusahaan. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja diperlukan motivasi kerja. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk membangkitkan minat terhadap pekerjaan seseorang sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja dengan efisien dan bekerja sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang memuaskan. Menurut Jesslyn Halim (2017), motivasi sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Karena motivasi itu sendiri adalah motivasi yang membuat manusia mencapai suatu hasil atau tujuan yang diinginkan. Membangun mesin yang efisien dapat berarti kinerja yang baik dan kualitas kerja. Artinya setiap peningkatan motivasi pegawai maka akan meningkatkan pula kinerjanya.

### **Komitmen Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan**

Mowday dalam (Sopiah, 2008) menekankan bahwa *work engagement* memiliki konsep yang berbeda dengan komitmen organisasi. Yang berarti keinginan para individu dalam organisasi untuk tetap menjadi bagian dari diri organisasi dan bersedia dan selalu berusaha menggapai tujuan organisasi. Ketika suatu perusahaan dapat memenuhi komitmennya terhadap organisasi, maka akan timbul rasa cinta dan loyalitas yang tinggi di kalangan karyawannya, yang mengharuskan karyawan untuk mengutamakan tujuan perusahaan di atas kepentingan pribadinya. Komitmen merupakan suatu sikap setia seseorang terhadap suatu perusahaan dan menjadi proses berkesinambungan dimana setiap bagian diri dari organisasi dengan kepedulian terhadap perusahaan dan keberhasilannya serta perkembangan organisasi yang berkelanjutan. Sopiah sendiri (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis seorang pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan: (1) kepercayaan yang kuat pada organisasi, (2) keinginan dalam mencari keuntungan organisasi, dan (3) keinginan untuk maju. Komitmen organisasional menurut Mayer dan Allen (Sutrisno, 2010) dibedakan ke dalam 3 (tiga) bagian persoalan yang berbeda ketika mengartikan kata komitmen. Ketiga tema tersebut menjabarkan bahwa komitmen menjadi satu kesatuan emosional terhadap diri organisasi tersebut, serta ditandai dengan harga atau biaya yang patut dibayar dan jika kita meninggalkan organisasi yang sudah menjadi bagian dari diri perusahaan, dan memiliki komitmen sebagai Pimpinan untuk tetap bertahan. Artinya pegawai meningkatkan kinerja, ketika komitmen pegawai terhadap organisasi tinggi maka pegawai bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama.

### **Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Komitmen Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan**

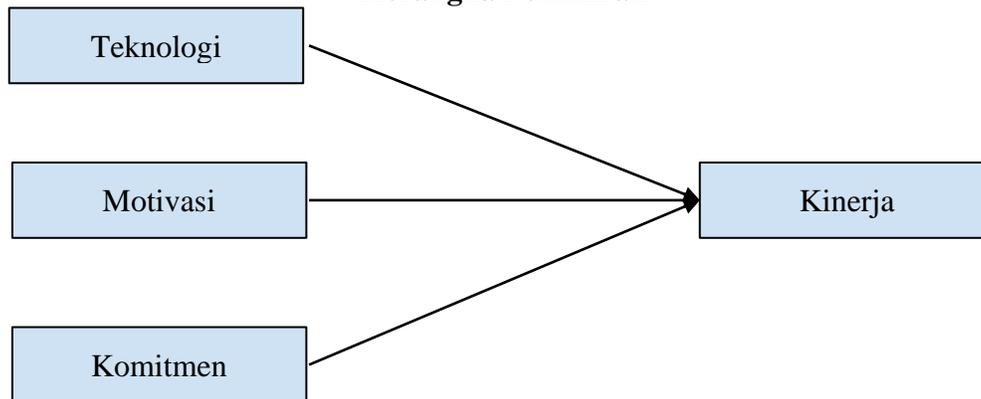
Perusahaan membutuhkan karyawan yang unggul. Pegawai adalah hasil kualitatif dan kuantitatif pegawai ketika melakukan efektifitas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan untuk dilakukan (Mangkunegara, 2016). Hal terpenting yang paling diinginkan karyawan dan perusahaan adalah meningkatkan kinerjanya. Perusahaan ingin mencapai kinerja optimal karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan. Di sisi lain, penting bagi karyawan untuk tumbuh dan maju dalam pekerjaan mereka. Untuk mewujudkan kedua keinginan tersebut, maka sangat penting untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi pegawai dan rumah sakit. Seorang karyawan yang bermotivasi tinggi dapat mencapai hasil yang baik dan hasil yang

berkualitas. Dan ketika keterlibatan karyawan pada organisasi tinggi maka pegawai atau pekerja tersebut akan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, jika karyawan atau pegawai mampu memiliki motivasi kerja tinggi dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan yaitu menunjang efisiensi kerja karyawan di perusahaan yang dimulai dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini dijelaskan seperti berikut:

**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**



Sesuai dengan rumusan masalah yang ingin dijelaskan, tujuan dan amanat penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesa pada penelitian adalah:

H1: TI berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap efisiensi pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar

H2: Motivasi kerja memengaruhi dan signifikan dengan kinerja karyawan atau pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih, Pematang Siantar

H3: Komitmen parsial berpengaruh signifikan terhadap RSUD Dr Djasamen Saragih, Pematang Siantar

H4: IT, Motivasi kerja karyawan, komitmen kerja memiliki pengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan RSUD Dr Djasamen Saragih, Pematang Siantar

### **METODE PENELITIAN**

Dalam artikelnya Sugiyono (2016) membahas tentang metode untuk melakukan penelitian yang dapat didefinisikan sebagai langkah atau cara ilmiah untuk memperoleh informasi untuk maksud dan tujuan berdasarkan filosofi atau pemikiran positif penelitian populasi. Dalam karya ini pengumpulan materi dilakukan dengan penggunaan instrumen dalam penelitian, menganalisis materi bersifat kuantitatif untuk mengkonfirmasi hipotesis atau masalah yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian akan melakukan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisa sejauh mana setiap *variable* atau lebih saling memengaruhi satu sama lain, menemukan sebab atau akibat dari suatu *variable* tertentu. (Sekaran, 2017).

### Populasi Dan Sampel

Populasi diambil dari karyawan RSUD Dr Djasamen Saragih, Pematang Siantar karyawan yang mempunyai kriteria yaitu seluruh pegawai yang bekerja dan mempunyai tugas atau tanggung jawab terkait dengan teknologi informasi. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *convenience* seleksi atau mengumpulkan data survei dari responden yang ada. Sampel yang digunakan peneliti diambil dari karyawan atau pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar dari tenaga medis dan non medis (laboratorium, radiologi, rumah sakit, haemodialisis), non medis (pendukung, sumber daya manusia, keamanan, BPJS, personel). Sampel ini ditentukan secara masif random sampling karena heterogenitas masing-masing variabel, karena lebih dipengaruhi oleh perbedaan kelompok. Besar sampel atau responden yang valid adalah 100 responden. Dalam penelitian ini mencakup empat variabel yaitu teknologi informasi, motivasi dan komitmen adalah *independent variable*, kinerja karyawan adalah *variable* terikat. Metode survei digunakan sebagai alat penelitian, dengan menggunakan kuesioner yang disiapkan oleh penulis sesuai skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	.729	Reliable
Teknologi Informasi	.870	Reliable
Motivasi	.741	Reliable
Komitmen	.728	Reliable

Sumber data: Hasil Analisis data 2023

Tabell menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas untuk kinerja dengan *value Cronbach's alpha* 0,729 dengan syarat koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Artinya pernyataan setiap variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan. Hasil pengujian variabel teknologi informasi untuk pengujian reliabilitas diperoleh *Cronbach's alpha value* 0,870 lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien reliabilitas yang disyaratkan sebesar 0.60 berarti setiap pernyataan variabel teknologi informasi pada penelitian ini adalah reliabel. Hasil pengujian untuk reliabilitas variabel insentif diperoleh *Cronbach's alpha value* sebanyak 0,740 lebih tinggi dari koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) yang disyaratkan yaitu 0,60 berarti setiap pernyataan variabel stimulus dalam penelitian reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada setiap *variable* kualifikasi diperoleh *Cronbach's alpha value* sebanyak 0,728 lebih besar dari koefisien reliabilitas yang disyaratkan ( $\alpha$ ) adalah 0,60 berarti setiap pernyataan variabel komitmen kerja yang didapatkan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Deskriptif

**Tabel 2.**  
**Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Teknologi Informasi	100	10	40	31.43	4.582
Motivasi	100	27	60	44.82	6.850
Komitmen	100	28	90	67.15	9.891
Kinerja	100	17	65	48.94	8.045
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel deskriptif statistik menjelaskan bahwa rata-rata kinerja adalah 48,98 dan standar deviasi 8,045 menunjukkan bahwa memiliki kinerja yang baik. Variabel teknologi informasi rata-rata 31,43 dan standard deviasi 4,582 menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki hasil yang baik. Untuk motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 44,82 dengan deviasi 6,850 yang berarti motivasi. komitmen kerja dengan perhitungan rata-rata 67,15 dan standard deviasi 9,891, berarti memiliki komitmen yang sangat baik.

### Hasil Uji Normalitas

**Table 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	Unstandardized Residual	
N	100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.25883406
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.116
Test Statistic	.121	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001 <sup>c</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Hasil perhitungan pengujian dengan menggunakan *one sample kolmogorov-Smirnov*, *value* yang ditemukan untuk *Asymp.Sig* adalah  $0.001 < 0.05$  menunjukkan bahwa setiap *variable* terdistribusi dengan normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.**  
**Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Teknologi Informasi	.847 1.181
	Motivasi	.442 2.260
	Komitmen	.421 2.377

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel4 menunjukkan *value* perhitungan yang didapatkan untuk VIF pada tiap variabel memiliki perbandingan nilai yang lebih lebih kecil dari 10, untuk *Value Tolerance* > 0,1, maka didapati tidak ada gejala multikolinieritas pada setiap *variable*

**Hasil Uji Heteroskedasitas**

**Table 5.**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Beta		
1	(Constant)	1.995	3.026	.073	.659	.511
	Teknologi Informasi	.058	.085	.446	.690	.492
	Motivasi	.240	.078	-.434	3.063	.003
	Komitmen	-.162	.056		-2.906	.005

Sumber data: Hasil Olahan Data 2023

Hasil dari tabel5 menunjukkan *value* signifikan yang lebih besar dari 0,05 yang didapatkan melalui uji Glejser sehingga didapatkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedasitas.

**Table 6.**  
**Koefisien Regretion**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Beta		

1	(Constant)	1.329	4.551	.292	.771
	Teknologi Informasi	.257	.127	.146	2.015
	Motivasi	.361	.118	.307	3.064
	Komitmen	.348	.084	.428	4.160

Sumber data: Hasil Olahan Data

Tabel 6 menunjukkan koefisien regresi dengan *value* T hitung dari hasil perhitungan. Dari setiap variabel yaitu variabel kinerja diperoleh *value* T hitung 0,292, teknologi informasi diperoleh nilai t hitung 2,015, variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 3,064 dan variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung 4,160.

### Hasil Uji F

**Tabel 7**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3669.762	3	1223.254	42.892	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2737.878	96	28.520		
	Total	6407.640	99			

Sumber data: Hasil Olahan Data

Dari Tabel7 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung yang didapatkan untuk Fhitung  $42,892 > F_{Tabel} 2.911$  dengan tingkat signifikannya 0.000, lebih kecil atau sama dengan tingkat signifikan untuk  $\alpha = 0.05$  atau  $(0,000 \leq 0,05)$ . Keputusan tersebut ditolak karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga diketahui bahwa teknologi informasi, motivasi dan komitmen memengaruhi kinerja secara simultan atau paling tidak salah satu manajemen teknologi informasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan Di RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar

### Hasil Uji Determinasi

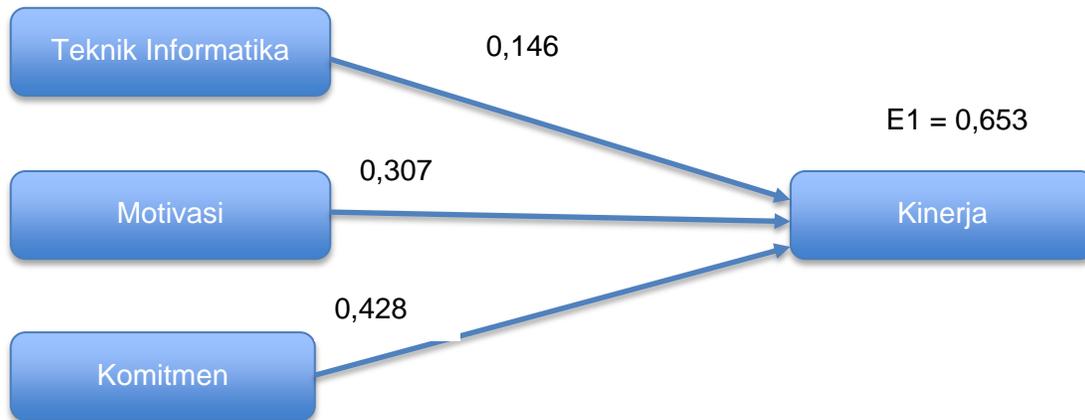
**Tabel 8.**  
**Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.559	5.340

Sumber data: Hasil Olahan Data

R-squared pada tabel8 di atas sebesar 0,573 yang berarti pengaruh teknologi informasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 57,3%. dengan nilai e1 diperoleh rumus  $e1 = \sqrt{1-0,573} = 0,653$

**Gambar 2.  
Diagram Model**



## PEMBAHASAN

### Dampak teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan pengujian untuk *T-value* ditunjukkan pada tabel6, variabel teknologi informasi menunjukkan nilai signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja dengan *p-value* > 0,05. Hasil perhitungan *T-value* TI sebesar 2,015 dan dengan nilai signifikansi 0,047. Hasil tersebut menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh teknologi informasi signifikan dan berdampak positif.

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian perhitungan *T-value* untuk motivasi pada tabel6 menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja (*p-value* > 0,05). Dengan *value t* hitung pada motivasi kerja sebanyak 3,064 dan dengan *value* yang signifikan sebanyak 0,003. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dalam kerja setiap karyawan sangat memiliki prangaruh positif dengan kinerja setiap karyawan atau pegawai.

### Pengaruh komitmen pada kinerja karyawan

Perhitungan setiap pengujian pada variabel komitmen kerja Tabel 6 menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja (*p-value* > 0,05). Ketenagakerjaan memiliki nilai *t* sebanyak 4,160 dengan nilai yang signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan setiap komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut berpengaruh dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh teknologi informasi, motivasi, komitmen secara simultan terhadap kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian untuk nilai *F* yang ditunjukkan pada tabel7 menunjukkan bahwa teknologi informasi, motivasi, komitmen menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan *p-value* < 0,05 dengan hasil perhitungan yang terdapat di tabel7 dapat diperoleh nilai dengan signifikansi simultan ketiga variabel sebesar

0,000 > 0,005 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  2.70. Hasil tersebut menandakan bahwa setiap variabel signifikan dan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Sesuai dengan hasil analisis uji hipotesis dan pembahasan peneliti, diperoleh kesimpulan:

- 1) Teknologi informasi sebagai hipotesis pertama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai menurut hasil dari pengujian yang telah dilaksanakan oleh peneliti secara parsial menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,047 dan  $t < t_{0,05}$  maka hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) Motivasi kerja sebagai hipotesis kedua tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil subtes dengan hasil lebih kecil yaitu 0,003 dan  $t < t_{0,05}$  maka hipotesis kedua dapat diterima.
- 3) Komitmen sebagai hipotesis ketiga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil subtest menunjukkan hasil yang lebih rendah yaitu 0,000 dan  $t < t_{0,05}$  jadi hipotesis ketiga diterima.
- 4) Uji simultan menunjukkan bahwa teknologi informasi, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 dan  $t < t_{0,05}$  maka hipotesa keempat dapat diterima.

### **SARAN**

Berdasarkan nilai terendah dari statistik deskriptif, peneliti menyarankan:

Variabel teknologi informasi, motivasi dan komitmen yang rendah bagi kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa saran penelitian, di antaranya adalah melakukan survei untuk mengidentifikasi jenis-jenis teknologi informasi yang paling diinginkan oleh pegawai, motivasi apa saja yang diperlukan untuk masing-masing pegawai sehingga pegawai tersebut memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula dengan menganalisis budaya kerja perusahaan, membandingkan perusahaan dengan kebutuhan akan teknologi informasi yang tinggi atau rendah, mengevaluasi dari dampak pengaruh dari teknologi informasi, motivasi dan komitmen terhadap hasil kinerja pada produktifitas dan efektifitas seorang pegawai, serta melakukan penelitian kualitatif dengan mewawancarai pegawai dan manajer. Bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengatasi masalah kinerja yang rendah, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah. Pertama, perusahaan dapat mengidentifikasi dan memperbaiki masalah kebutuhan pegawai yang tidak seimbang dan memperkenalkan kebijakan kerja dengan memberikan motivasi dan melihat komitmen yang lebih baik, seperti memperlengkapi kebutuhan dari segi sarana prasarana yang berhubungan dengan teknologi informasi yang lebih fleksibel atau yang memungkinkan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal. Ini dapat memungkinkan mereka untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja pribadi yang lebih baik dan kedua, perusahaan dapat menawarkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan dengan metode Teknik pengumpulan data dengan cara yang berbeda, seperti observasi atau *interview*, dalam menguji keterkaitan antara teknologi informasi, motivasi dan komitmen kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat membantu memahami yang lebih mendalam bagaimana dan apa pengaruh setiap variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di manapun mereka bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Budiar, d. (2004, Agustus). Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Iklim organisasi Terhadap Motivasi, Kinerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2 No 2.
- Firgayani. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pegatur Distribusi (UP2D)*. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/30550-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/30550-Full_Text.pdf)
- Halim, Jesslyn, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Agora*, 5 No 1.
- Hasibuan, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, A., & dkk. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi*. Labuhan Batu: Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Kasmir, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesmono. (September 2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Serta Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No.2,
- Kondalkar, V. (2007). *Organizational Behaviour*. India: New Age International Limited.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, & Syarif, R. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, & Allen. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Rintho, R. R. (2018). *E-commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta: deepublish.
- Rivai, B. d. (2005). *Performance Appraisal* (1 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*. New York USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Suak, R. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Vol. 5 No. 2*.
- Subihaini. 2006. Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutarman, 2009. Pengantar Teknologi Informasi. Yang Menerbitkan PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Surabaya: CV. R.A.De.Rozari
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.