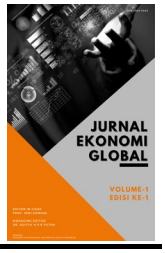
JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 4 (2022) April
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Andi Ihsan[1], Mansyur Ramli[2], Kasnaeny[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak
Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk : (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan ; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan ; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas teknologi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survey sebanyak 100 orang Pegawai Negeri Sipil sebagai sampel dari seleuruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 336 orang. Survei dilakukan di Bulan Desember 2021. Data dianalisis dengan menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan ; (2) variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan; (3) variabel fasilitas teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi. Motivasi yang baik dalam bekerja serta kompetensi dan fasilitas teknologi dapat mendorong peningkatan kinerja. Rekomendasi Penelitian: (1) Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk instansi Dinas Pekerjaan Umum di tingkat Kabupaten / Kota. (2) Menambahkan variabel variabel bebas yang baru seperti umur, masa kerja, tingkat pendidikan dan lainnya.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Fasilitasi Teknologi, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1. Pendahuluan

Era globalisasi dewasa ini ditandai dengan meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu terjadinya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan sebagai alat dalam produksi tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber Daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi /perusahaan. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Demikian halnya atas suatu instansi pemerintah yang menekan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta semangat kerja tinggi. Sehingga jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat, yang menuju pada pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran serta pencapaian visi dan misi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai negeri sipil maka sangat diperlukan adanya motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ahmad Bobby Hernawan (2015), Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana (2017), Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017). Selain motivasi, hal yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh A.A Made Bintang Cahyaningrat dan Tedi Erviantono (2016), Sugiyanto dan Djoko Santoso (2018), Annisa Putri

Soetrisno dan Alini Gilang (2018). Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas teknologi yang dinyatakan oleh Antasari dan Sukartha (2015), Tommy Hartono dan Mauli Siagian (2020) Marhaen dan Jaenab (2021). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai negeri sipil maka sangat diperlukan adanya motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ahmad Bobby Hernawan (2015), Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana (2017), Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017). Selain motivasi, hal yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh A.A Made Bintang Cahyaningrat dan Tedi Erviantono (2016), Sugiyanto dan Djoko Santoso (2018), Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018). Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas teknologi yang dinyatakan oleh Antasari dan Sukartha (2015), Tommy Hartono dan Mauli Siagian (2020) Marhaen dan Jaenab (2021). Berdasarkan hasil pra survei wawancara yang dilakukan pada tanggal 06 Desember 2021 sampai 10 Desember 2022 dengan beberapa orang Pegawai, bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan bahwa pemimpin kurang memonitor atau memantau pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dimana banyak pegawai yang tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Pada dinas ini terlihat ada yang santai menunggu pekerjaan, ada pegawai dengan golongan yang tinggi misalnya golongan III tetapi apa yang tidak tahu apa yang mesti dikerjakan, namun ada pula Golongan II yang lebih aktif atau lebih bersemangat dalam bekerja. Fenomena ini menampakkan kurangnya motivasi yang ada pada diri karyawan.

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap pimpinan harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi (Corry Yohana, 2017). Disamping motivasi, kompetensi juga turut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:222) bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktifitas kerja. Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efesien, efektif dan bertanggung jawab. Pegawai akan meningkatkan kinerja pegawainya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai (Kadek Wiwin Dwi Wismayanti, 2016).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas teknologi. Hal ini sesuai dengan pendapat Marhaen dan Jaenab (2021) Era globalisasi saat ini hampir semua instansi telah membuka mata dengan memberikan perhatian terhadap perkembangan teknologi informasi. Berkat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, hubungan antarnegara, anatarorganisasi, dan antarindividu, terasa seperti tidak berjarak. Kemajuan ini memberikan dampak terhadap organisasi atau instansi untuk berupaya konvensional, seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat maka organisasipundituntut untuk bersaing secara kompetitif, agar kebutuhan manajemen dapat bekerja secara efektif dan efisien. Disinilah informasi memegang peranan penting dikarenakan informasi dibutuhkan oleh semua pihak, baik individu maupun organisasi atau instansi. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang memiliki banyak fasilitas teknologi yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai. Pemanfaatan fasilitas teknologi dalam organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Anggota organisasi diharapkan mampu menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan mempercepat proses pertukaran atau arus informasi antar bagian sehingga hasil kinerja menjadi lebih bagus. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Sukartha, 2015) dan (Geovanie, 2016) bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai instansi yang bergerak di bidang proyek Pembangunan Jalan dan Jembatan, dimana dalam mewujudkan visi yakni memiliki pandangan jauh kedepan, ke mana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif, dengan misi organisasi sebagai "Terdepan dalam Pengelolaan Prasarana Jalan dan Jembatan" maka diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan perlu mencanangkan visi dan misi tersebut untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Teknologi dan Fasilitas Teknologi

Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan". Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, tujuan penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas teknologi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan ataupun organisasi yang merupakan faktor sentral bagi setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam kenyataannya rencana sumber daya manusia dikembangkan secara terpisah. Rencana sumber daya manusia umumnya dipersiapkan dan dipertimbangkan secara terpisah dari keseluruhan strategis bisnis. Padahal faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Fungsi manajemen sumber daya manusia Dalam buku Dessler (2015:4), sebagian besar para ahli sependapat bahwa pegelolaan melibatkan lima fungsi, perencaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Secara keseluruhan fungsi-fungsi ini mewakili proses manajemen. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN (Bab VIII Pasal 52), Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 Dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 BAB V Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Bagian Pertama Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Pasal 105.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Widodo (2015), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2013), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi dalam bekerja menurut Eko Widodo (2015:192), antara lain: Pemenuhan Kebutuhan; Penguatan Positif; Kerja Sama Pimpinan dan anggota; Pekerjaan sebagai Motivator; Kerja kelompok sebagai Motivator; Peranan aturan Permaina. Menurut Hasibuan (2009:150), ada beberapa jenis motivasi antara lain: Seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat. Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut hukum. Menurut Hendri (2003:27), ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, sebagai berikut: Bekerja sesuai standar; Senang bekerja; Merasa berharga; Bekerja keras; Semangat juang yang tinggi. Motivasi Kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Imbalan yang berupa gaji merupakan salah satu diantaranya imbalan yang diberikan oleh orang-orang melalui kegiatan bekerja di lingkungan kantor tempat kerja milik Negara pekerjanya pegawai Aparatur Sipil Negara. Sondang Siagian (2012:146), bahwa perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis iyalah

kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Pasal 21 huruf a) PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas. Hal ini diperkuat dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 79 Penggajian dan Tunjangan: Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaanya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

2.3. *Kompetensi*

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Menurut Gordon sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:204), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (value) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (attitude) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Kompetensi menurut Rivai (2009:306) dapat berupa motif, sifat, konsep diri, pengunjuk kerja terbaik dengan yang rata-rata. Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku): apakah terselubung, (misalnya, berpikir deduktif atau induktif) atau dapat diamati (misalnya, keterampilan mendengarkan secara aktif).

2.4. Teknologi Informasi

Menurut Gary Dessler (2010), memainkan peran yang semakin penting dalam SDM. Teknologi meningkatkan fungsi SDM dalam hal pelayanan sendiri, pusat informasi pelanggan, dan outsourching. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:21), Teknologi Informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi. Nur Maflikah (2010:78), memberikan beberapa dimensi tentang manfaat teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori yaitu kemanfaatan dan efektifitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut: Menjadikan pekerjaan lebih mudah, Bermanfaat, Menambah produktifitas, Menambah efektifitas, dan Mengembangkan kinerja pekerjaan. Peranan Teknologi Informasi Peranan teknologi informasi pada aktifitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Abdul Kadir (2014:15), mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut: 1) Teknologi Informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses. 2) Teknologi Informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses. 3) Teknologi Informasi berperan dalam restrukrisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses. Undang-Undang yang mengatur Teknologi Informasi Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab XII Sistem Informasi Manajemen Pasal 127.

2.5. Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2011:5), Kinerja adalah proses yang sistematik, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap- tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (2015:331), kinerja adalah proses terus menerus untuk mengindentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Selain itu menurut Kadarisman (2018:128), kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan

posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir dalam rangka mencapai tujuan perkantoran sektor publik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Mahmudi (2011:20), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, di bawah ini faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: Faktor Personal; Faktor Kepemimpinan; Faktor Kelompok; Faktor Sistem; Faktor Kontekstual.

2.6. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Rivai (2015:15) mengemukakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yaitu tingkat keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang teah ditetapkan (Kadek Wiwin Dwi Wismayanti, 2018)
2. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi menurut Lye Spencer dan Signe Spencer dalam Sutrisno (2011:203) dapat dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) bahwa kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan (Kadek Wiwin Dwi Wismayanti, 2018)
3. Hubungan antara Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Mulyadi dalam (Permata et al., 2017) mengemukakan bahwa teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapa pabrik dan telekomunikasi. Sedangkan menurut Purbo (2018:334) teknologi adalah kemampuan untuk memahami kelengkapan yang mengikuti teknologi seperti peranti keras (hardware), peranti lunak (software), serta etika dan etiket dalam memanfaatkan teknologi. Dari penjelasan di atasndapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah teknologi hasil karya manusia yang mengkombinasikan komputer dengan saluran komunikasi berkecepatan tinggi yang digunakan dalam proses penyampaian informasi (data, suara, video) sehingga penyebaran informasi lebih cepat, lebih luas dan lebih lama penyimpanannya (Jaenab,2021).
4. Hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai Negeri Sipil yang di dukung oleh teori menurut Jumaili (2005:725), sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi dalam perusahaan. Dengan banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan pelayanan yang semakin baik dan kinerja yang semakin meningkat. Penulis menyimpulkan bahwa teknologi dalam hal ini teknologi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

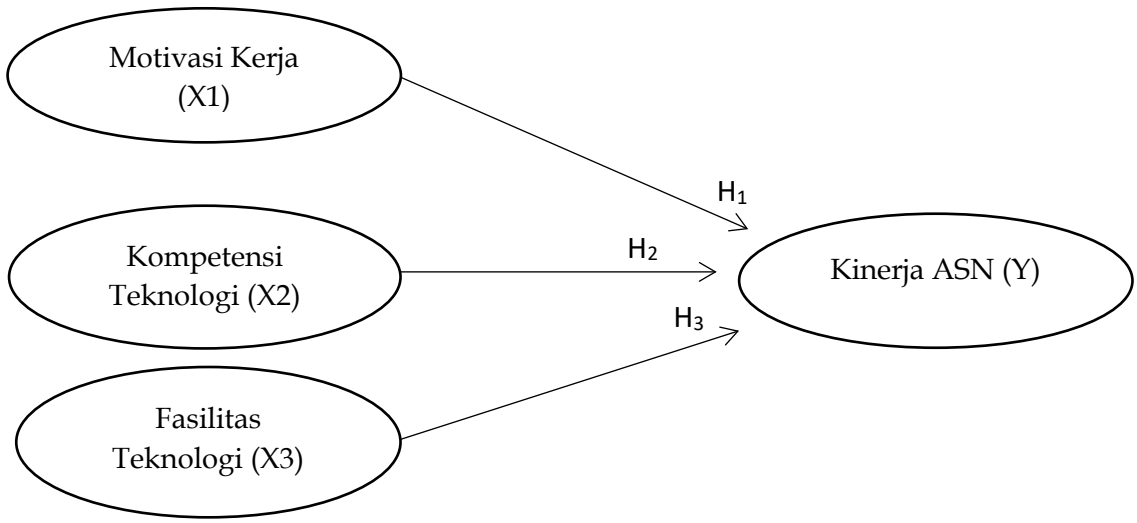
2.7. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada Adri Agustiningrum (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Malang. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikutnya: (1) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Setda Kota Magelang tahun 2012. (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Setda Kota Magelang tahun 2012. (3) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Setda Kota Magelang. Lorensia, LD 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress dan Kompetensi

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang. Sampel penelitian ini adalah 130 Karyawan Dinas Pendidikan Kota Semarang.Teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja pegawai, (2) Sterss kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada maka peneliti membuat kerangka konseptual tentang motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

2.9. Hipotesis

(H1) : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

(H2): Ada Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

(H3): Ada Pengaruh Penggunaan Teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Umar (2013:5) adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir. Pendekatan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan survey pendahuluan.
2. Melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu.
3. Pengumpulan data populasi dan penentuan sampel.
4. Penetapan batasan dan asumsi penelitian.
5. Pembuktian hipotesis dan pembahasan.
6. Penarikan kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan objek penelitian, yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berlokasi di jalan Andi Pangeran Pettarani No. 90 sedangkan waktu yang digunakan penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan adalah kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Januari hingga bulan Februari tahun 2022. Jenis data yang dipergunakan dalam penulisan ini dari :

a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan baik secara lisan maupun secara tertulis mengenai motivasi, teknologi informasi dan kompetensi teknologi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
b. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh melalui hasil kuisioner.

Sedangkan data yang diperoleh bersumber dari :

a. Data Primer
   Yaitu data mengenai objek penelitian yang diperoleh melalui hasil pengamatan atau penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
b. Data Sekunder
   Yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau beberapa laporan organisasi serta beberapa literatur dan bahan pusaka yang relevan dengan topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kuesioner
   Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis dan disebarkan kepada responden.
2. Dokumentasi
   Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi perusahaan menyangkut jumlah pegawai serta data lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 626 orang pegawai namun jumlah PNS adalah 336, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{336}{1+336(0{,}10)^2}$$

$$n = \frac{336}{4{,}36}$$

$$n = 69{,}13$$

Dalam penelitian ini peneliti mencukupkan sampel sebanyak 100 orang atau pegawai dan jumlah ini dianggap representatif. Hal ini dilakukan berdasarkan pendapat dari Augusty Ferdinand dalam buku metode kuantitatif manajemen, bahwa makin banyak sampel makin bagus hasil dari penelitian dan jumlah sampel antara 30-500 orang, serta mengingat populasi yang heterogen. Kemudian metode penarikan sampel digunakan metode proporsional *Stratified Random Sampling* dengan perhitungan dibawah ini :

Golongan II $= \frac{107}{336}$ X 100 = 31 Orang

Golongan III $= \frac{168}{336}$ X 100 = 50 Orang

Golongan IV $= \frac{61}{336}$ X 100 = 19 Orang

100 Orang

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden dalam penelitian ini.
2. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian
    a. Uji ValiditasUji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument . (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti, dengan menggunakan nilai Sig. (2-tailed). Syarat minimum untuk dianggap valid Jika nilai signifikan ≤ 0,05.
    b. Uji Reliabilitas**.** Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk adanya konsisten alat ukur dan penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, dikatakan handal *(reliable)* bila memiliki koefisien *Crossback Alpha* ≥ 0,60.
3. Uji Asumsi Klasik
   Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangaan dalam model regresi, menguji apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal.
    a. Uji Normalitas Data. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik yang merupakan olahan data menggunakan software SPSS. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garsi diagonal maka model tersebut dianggap memenuhi asumsi normalitas
    b. Uji Multikolineritas. Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterkaitan anatar variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance factor* (VIF). Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolienaritas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi.
    c. Uji Heteroskedastisitas
       Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS, hasil olahan data SPSS menghasilkan grafik scatterplot. yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke abservasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap maka disebut heterodastisitas. Jika sebrana titik dalam plot terpencar diskeitar angka tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokesdastilitas atau model memenuhi syarat untuk memprediksi.
4. Analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sinambella (2014 : 217) sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1x_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Di mana :
Y = Kinerja Pegawai
X_1 = Motivasi
X_2 = Kompetensi
X_3 = Fasilitas Teknologi
b_0 = Konstanta
b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
e = Standar error

5. Pengujian Hipotesis
   a. Uji F
      Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifkani F lebih kecil dari tafar signifikansi 5% maka variabel independen berpengaruh signifikansi secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikansi F lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.
   b. Uji t
      Uji t adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikatnya.Jika signifikansi t lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikatnya.

1. Motivasi. Menurut Widodo (2015), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Moorhead (2013), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.
2. Kompetensi.Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.
3. Fasilitas Teknologi. Menurut Mulyadi (2014:21), Teknologi Informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.
4. Kinerja. Menurut Mahmudi (2011:5), Kinerja adalah proses yang sistematik, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap- tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (2015:331), kinerja adalah proses terus menerus untuk mengindentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi Keseluruhan indikator diukur dengan menggunakan Skala likert dengan bobot skor yaitu :
   STS = Sangat Tidak Setuju
   TS = TIdak Setuju
   CS= Kurang Setuju
   S = Setuju
   SS = Sangat Setuju

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Deksirpsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai analisis data berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Karakteristik Identitas Responden

Pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik identitas responden berkaitan dengan profil responden terhadap objek penelitian, yang dapat memberikan interprestasi atas objek penelitian yang dapat dikelompokkan menurut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur responden, masa kerja, tingkat pendidikan dan status. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan seorang responden dalam suatu organisasi. Dari 100 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, terdapat komposisi responden berdasarkan jenis kelamin. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	42	42%
Perempuan	58	58%
Total		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

b. Umur Responden

Umur responden penelitian dikelompokkan menjadi 4 kategori usia

Umur dalam keterkaitannya dengan prilaku responden dalam bekerja pada organisasi adalah gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab responden. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Presentase
21 – 30 tahun	7	7%
31 – 39 tahun	33	33%
40 – 49 tahun	45	45%
>50 tahun	15	15%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

c. Masa kerja Responden

Masa kerja atau lama kerja responden adalah menggambarkan masa tenggang waktu kerja responden pada organisasi. Tabulasi masa kerja responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Presentasi
3 – 5 tahun	10	10%
5 – 10 tahun	13	13%
>10 tahun	77	77%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah suatu alat uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan indikator penelitian dari masihg-maisng variabel yang akan digunakan'dalam pengujian hipotesis. Uji instrumen penelitian dapat digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang merupakan tingkat kevalidan atau kepatuhan mengenai suatu instrumen penelitian.Suatu instrumen penelitian yang sah (valid) mempengaruhi validitas yang tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas bertujuan untuk melihat seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen yang dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil yang diperolehdari uji validitas adalah instrument yang valid atau sah. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil olahan data validitas atas instrumen penelitian dengan menggunakan model analisis korelasi melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Sig. (2-tailed)	Nilai acuan	Ket.
Motivasi	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000		Valid
	X1.3	0,000		Valid
	X1.4	0,000		Valid
	X1.5	0,000		Valid
Kompetensi	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000		Valid
	X2.3	0,000		Valid
	X2.4	0,000		Valid
	X2.5	0,000		Valid
Teknologi Informasi	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000		Valid
	X3.3	0,000		Valid
	X3.4	0,000		Valid
	X3.5	0,000		Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000		Valid
	Y3	0,000		Valid
	Y4	0,000		Valid
	Y5	0,000		Valid

Sumber: Lampiran SPSS release 24

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten. Sedangkan menurut Dwi (2010 : 98) yang dinyatakan bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas dari 0,80 adalah sangat baik, sehingga dalam penelitian ini digunakan 3 variabel dalam mengukur kinerja pegawai yaitu : motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS release 24 yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Nama Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach;s Alpha Standar*	Keputusan
1.	Motivasi	0,746	0,600	Reliabel
2.	Kompetensi	0,889		Reliabel
3.	Fasilitas Teknologi	0,928		Reliabel
4.	Kinerja pegawai	0,846		Reliabel

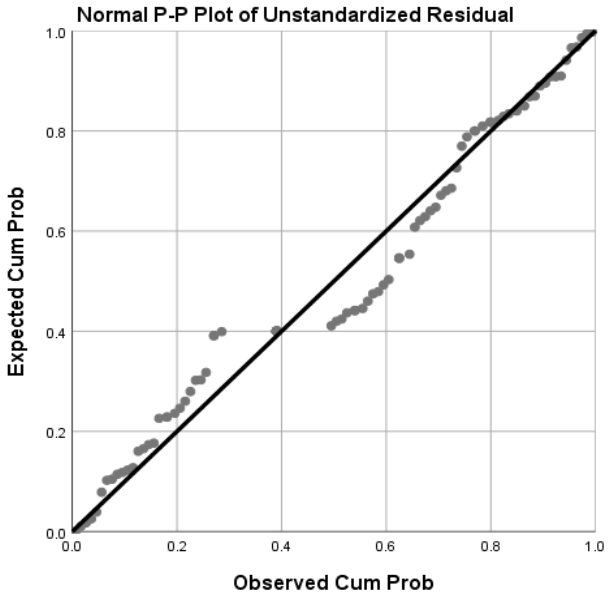
Sumber: Hasil olahan data

4.3 Uji Asumsi Kiasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan apakah telah memenuhi asumsi
teoritis atau belum. Jika sudah memenuhi asumsi teoritis, maka persamaan analisis regresi berganda yang dihasil dapat dipergunakan untuk menentukan prediksi nilai variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pegawai, namun jika belum memenuhi asumsi teoritis, maka persamaan analisis regresi berganda tidak dapat digunakan sebagai prediksi nilai variabel terikat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heterokesdastisitas, yang dapat dikuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen.Uji normalitas data dimaksudkan untuk mempelihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. dapat disimpulkan bahwa data memenuhi syarat distribusi normal. Cara dengan menggunakan grafik, dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Grafik normal probability plot

b. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara tiga variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa tiga variabel penjelas atau lebih bersama-sarna dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Menurut Agus (2009:78) yang menyatakan jika nilaivariance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolineritas. Berikut ini akan disajikan hasil olahan data uji multikolineritas dengan menggunakan SPSS release 24 yang dapat disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Multikolineritas

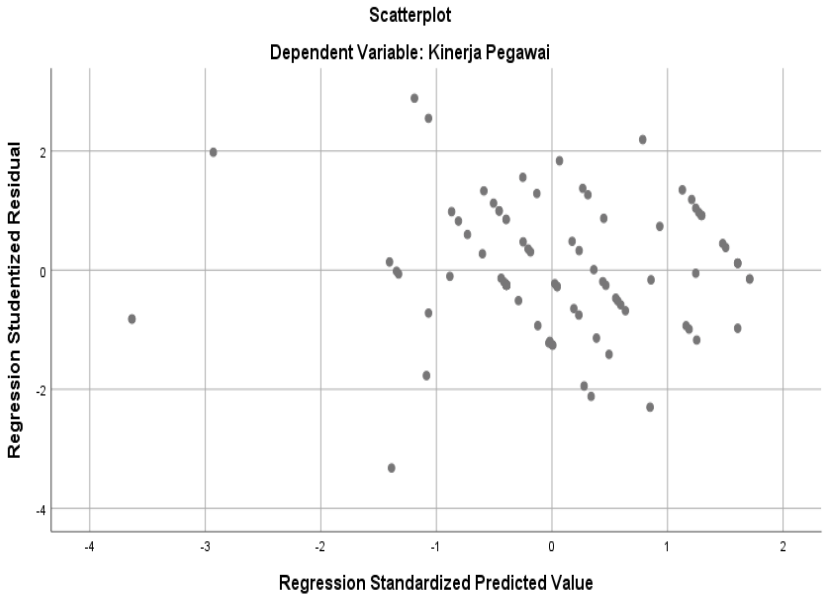
Variabel bebas	Tolerance	VI F	Keterangan
Motivasi	0,566	1,767	Tidak Terjadi Multiko
Kompetensi	0,525	1,905	Tidak Terjadi Multiko
Fasilitas Teknologi	0,518	1,932	Tidak Terjadi Multiko

Sumber: Data primer diolah, 2022

c. Uji Heterokesdastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokesdastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heterokesdastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heterokesdastisitas ditunjukkan pada Gambar 3 dibawah ini:



Gambar 4. Grafik Scatterplot

4.4 Analisis Multiplier Regression

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian, maka dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (multiplier regression), dengan menggunakan program SPSS Release 24 yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Olahan Data Multiplier Regresion

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,621	0,918		0,677	0,500
Motivasi	0,242	0.055	0,218	4,382	0,000
Kompetensi	0,544	0,048	0,584	11,291	0,000
Fasilitas Teknologi	0,195	0,039	0,258	4,952	0,000

Sumber: *Hasil olahan data*

Selanjutnya untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan maka dapat dilihat dari model summary sebagai berikut:

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930	0,865	0,861	0,93341

Sumber: Hasil pengolahan data

Kemudian standar error of the estimated adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan kinerja pegawai (Y). Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai standar error of the estimated sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai dapat ditentukan sebesar 0,933.

4.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu menguji pengaruh masing masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian diperoleh melalui software SPSS dengan mempeharikan nilai signifikansi masig masing variabel bebas. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandarized Coefficients		t	Sig	Keputusan
	B	Std. Error			
(Constant)	0,621	0,918	0,677	0,500	
Motivasi (X1)	0,242	0,055	4,382	0,000	Signifikan
Kompetensi (X2)	0,544	0,048	11,291	0,000	Signifikan
Fasilitas (X3)	0,195	0,039	4,952	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji pengaruh secara bersamaan ketiga variabel yakni motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat dilihat dari hasil uji statistik (F test) yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keputusan
Regression	537,109	3	179,036	205,491	0,000	Signifikan
Residual	83,641	96	0,871			
Total	620,750	99				

Sumber: Hasil pengolahan data

A. Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas teknologi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang dijadikan responden, sehingga dari hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS release 24 maka dapat dilakukan pembahasan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empiris bahwa pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan baik. Motvasi merupakan faktor pendorong yang mucul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan aktivitas tertentu atau kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal, faktor eksternal, dan kebutuhan berprestasi Hal penelitian mengenai motivasi memperlihatkan bahwa pegawai sudah memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Kondisi ini sesuai dengan persepsi pegawai dengan motivasi yang dilakukan selama ini dimana pimpinan selalu menjelaskan tugas-tugas yang berkaitan dengan lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pimpinan selalu memberitahukan kepada setiap pegawai mengenai apa yang harus dikerjakan serta cara mengerjakan suatu pekerjaan, hal itu mendukung hasil penelitian yang menyebutkan bawah pegawai senang bekerja jika ada motivasi, dan masuk kategori sudah baik. Selain itu pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan

individu dan senantiasa memberikan kesempatan kepada setiap pegawai dalam menyampaikan ide atau gagasan yang ada dalam suatu organisasi, dengan demikian pegawai merasa sangat berharga jika menyelesaikan pekerjaan, suasana tersbut sudah masuk kategori sudah baik. Dari hasil model matematis yang dihasilkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kenaikan kinerja pegawai yang berarti kenaikan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai bekerja sudah sesuai dengan standard dan masuk kategori sudah baik, dimana diketahui bahwa pegawai bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan dan masuk kategori sudah baik.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil analisis melalui pengamatan dilapangan, dapat diperoleh temuan-temuan bahwa kompetensi bagi setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik yang artinya pegawai rata-rata memiliki kompetensi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dimana dilihat dari tingkat pengetahuan dan pemahaman atas rencana kerja organisasi sudah baik, kemudian dilihat dari pemahaman konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan sudah baik yang artinya setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar telah memahami konsep dasar dari setiap pekerjaan yang ditangani oleh pegawai. Kemudian dilihat dari keterampilan atau skill yang dimiliki sudah tinggi, begitupun pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki keterampilan atau skill dalam menangani setiap pekerjaan dengan sikap dan perilaku pegawai yang selalu ditingkatkan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan atasan sudah masuk kategori sudah baik dengan nilai rata rata 4,2.. Setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki pengalaman dalam menjalankan aktivitas kerja di bagian proyek. Kepatuhan pegawai terhadap seluruh perintah atasan yang berhubungan dengan kinerja sudah masuk kategori baik sehingga kompetensi yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja. Minat pegawai terhadap pekerjaan masuk kategori sudah baik sehingga pegawai akan selalu berusaha meningkatkan kompetensinya yang berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh fasilitas teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil analisis melalui pengamatan dilapangan, dapat diperoleh temuan-temuan bahwa fasilitas teknologi berupa software dan hardware yang dimiliki setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik yang artinya pegawai rata-rata memiliki fasilitas teknologi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dimana dilihat dari tingkat fasilitas teknologi atas penyelesaian kerja organisasi sudah baik, kemudian dilihat dari pemahaman konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan sudah baik yang artinya setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar telah memahami konsep dasar dari setiap pekerjaan yang ditangani oleh pegawai. Fasilitas teknologi yang tersedia dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah berdasar hasil penelitiaan fasilitas teknologi yang tersedia sudah masuk kategori baik. Namun, meskipun penggunaan fasilitas teknologi dalam menyelesaikan tugas sangat efektif dan masuk kategori baik tetapi masih terdapat pegawai yang belum memanfaatkan secara optimal. Berdasar hasil penelitian fasilitas teknologi yang tersedia dikantor masuk kategori baik sehingga dapat mengembangkan kinerja pegawai. Namun masih terdapat sedikit pegawai yang belum mengoptimalkan penggunaan fasilitas teknologi. Setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki fasilitas teknologi yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan.

5. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena adanya kesesuaian dengan visi dan misi organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial

antara disiplin kerja dengan kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan. Lingkunga kerja adalah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota Propam Polda Sul-Sel.

Daftar Pustaka

A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti, 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Bali.

Abdul Kadir. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Andi.Yogyakarta. Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.

Ahmad Bobby Hernawan, (2015). Meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Mitra Husada. Jurnal Universitas Widyatama, Bandung.

Aminin, N., Rijanti, T. 2022. Pengaruh Karaktersitik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Volume 4, Special Issue 4.

Antasari, K. C., dan P. D .Y. Sukartha. 2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasii. EJurnal Akuntansi, 10(2), 354–369

Antonius Aditya Hartanto dan Onno W. Purbo. ... 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

Dwilaksono,B dan Yohana, C. 2017 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance

Jesslyn, H dan Fransisca, A. (2017) Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putra

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA. Budhi, R. G. (2017). Revolusi Karyawan.

Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Effendi Usman (2014), Asas Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: RajaGrafindo Persada, Jakarta

Fajar Wirawan. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Warna Alam Indonesia). Universitas Diponegoro Semarang.

Firmansyah, A.D. 2020 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol 8 No. 1 Juni Tahun 2020

Griffin dan Moorhead, (2013), Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, Penerbit :Salemba Empat, Jakarta

Ghozali, Imam, (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi ketujuh, Penerbit : Universitas Diponegoro Semarang.

Hanggraeni Dewi, (2011), Perilaku Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Hartatik Indah Puji, (2014), Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit: Laksana, Jakarta

Hermawan, A dan Ainah, N. 2016. Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Jurnal Ilmu Sosial. Vol 8 No. 1 Maret 2016

Husain Umar, (2013), Desain Penelitian Manajemen Strategik, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit: RajaGrafihdo Persada, Jakarta

Hasibuan, Melayu S.P. (2009). Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan MalayuS.P, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

lisYasiroh. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak PratamaKarawang Selatan.

Kartono Kartini, (2010), Pemimpin dan Kepemimpinan, edisi pertama, cetakan ketujuhbelas, Penerbit: RadjaGrafmdo Persada, Jakarta

Kaswan.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Penerbit: Grahallmu, Yogyakarta

Kurniawan, A. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Warehouse dan Logistic PT Putra Chandra Sentosa.. Online https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi78seI7vj4AhXkTWwGHUKOAg4FBAWegQIEBAB&url=http%3A%2F%2Feprints.kwikkiangie.ac.id%2F2154%2F10%2FResume.pdf&usg=AOvVaw20Fxqmeyv-0w24I4Dytei8

Luhur, R.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Jurnal OE, Volume VI, November No. 3

Mahmud, Basalamah, S.,Rahman, Z. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone. Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Volume 9 No. 1 (2022)

Mangkunegara, A.P (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: RefikaAditama, Bandung

M Kadarisman, (2012). Manajemen Kompensasi. Penerbit :Rajagrafmdo Persada, Jakarta

M Kadarisman, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (. Penerbit :Rajagrafmdo Persada, Jakarta

Marhaen, & Jaenab. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Potensi Dan Kinerja Pegawai Di BPMDES Kabupaten Bima

Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat

Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)

Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.

Mardiana, S.,Anismadiyah,V., Sopandi, A. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universtas Pamulang Vol. 8 No. 2 Desember 2020

Munandar,M. Jono, (2014) Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi, edisi pertama, penerbit :IPB Press, Taman Kencana Bogor

Ompusunggu, L.S dan Kusmiyanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol 18 No. 2

Pasolong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Penerbit: Alfabeta, Bandung

Pratiwi, N.J.2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekertariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Online https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi7xMv98_r4AhXwFbcAHUQXDMcQFnoECBsQAQ&url=http%3A%2F%2Feprints.unm.ac.id%2F13098%2F1%2FARTIKEL%2520JIAN.pdf&usg=AOvVaw075eTX24RcZVKxYtmcOpCu

Purnawijaya, F.M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. Agora Vol 7, No. 1. Online https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/8141/7325

Purnawanto, Budy.2010. Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy. Jakarta. PT. Gramedia

Rahayu, K.W. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Ekonomia Vol. 6, No. 1 Tahun 2017

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

RivaiVeithzal, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta

Rival Veithzal, dan DeddyMulyadi, (2013), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, edisi ketiga, cetakan kesepuluh, Penerbit :RajaGrafindo Persada, Jakarta

Robbins Stephen P. Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi, edisi keenambelas, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta

Rusmiati, E.T. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. SPEKTRUM Vol. 14 No. 2 (2017).

Saiman Leonardus, (2014), Kewirausahaan (Teori, Praktis dan Kasus-Kasus), edisi kedua, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta

Sinambela Lijan Poltak, (2012), Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit :Grahallmu, Yogyakarta

Sinambela. Lijan Poltak. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Graha Ilmu: Jakarta

Sofyandi, Herman. (2010), Manajemen Training &Rekrutmen., Penerbit : Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung

Subekhi Akhmad, (2012), Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit: Prestasi Pustaka, Jakarta

Sunyoto, Danang, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing, cetakan pertama, Penerbit : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Sutrisno Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia.edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit: Kencana Prenada, Jakarta

Suwatno,dan Donni Juni Priansa, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, cetakan pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung

Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial. Jakarata : Kencana Prenanda Media.

Syafri Wirman dan Alwi (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: IPDN Press, Sumedang Jawa Barat

Thomas, Y.A.,Rorong, A.J.,Tampongangoy, D. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.

Tjhai fung Jing. 2003. " Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan. Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik"

Triandis, H.C. (1980) Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior. Nebraska Symposium on Motivation, University of Nebraska Press, Lincoln.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan.

Widodo Suparno Eko, (2015), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Daya Anugerah Semesta Semarang".Jurnal Universitas Negeri Semarang.

Wijayanto, Dian, (2012), Pengantar Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wirawan, (2010), Teori Kepemimpinan, Penerbit :Uhakam, Jakarta

Yusuf Burhanuddin, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit :RadjaGrafindo Persada, Jakarta

Sugiyanto dan Djoko Santoso (2018), Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM

Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)

Tommy Hartono dan Mauli Siagian (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat