TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 2 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire

Adhi Hilardi, Basri Modding, Aditya Halim Perdana Kusuma Putra
[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: adhyhilardi@gmail.com

Abstrak
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada NabireUntuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja**.**

1. Pendahuluan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Merupakan perguruan tinggi swasta di pulau Papua lebih tepatnya berada di papua tengah, Memiliki satu program studi dan sudah beroprasi sejak 2019 dengan jumlah mahasiswa sekitar 200 Mahasiswa.Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilakunya. Menurut Hasibaun dalam Hastutik (2017: 21) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakn tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi untuk memperoleh, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi dengan efektif dan efisien, Menurut Rianto dan Dozan (2020:16) teknologi informasi diartikan sebagai teknologi untuk memperoleh, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan berbagai jenis file informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir dari dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas baru yang dapat mengatasi segala kemalasan dan meningkatkan kinerja manusia. Fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Melalui pengamatan peneliti dalam hal ini yaitu adanya dan digunakannya teknologi informasi berupa komputer pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire yang penggunaanya dalam hal ini untuk membantu staff atau pegawai dalam menjalankan tugasnya, di sini peneliti melihat bahwa ada beberapa ataupun sebagian staff dan karyawan yang masih tidak mengoperasikan sistem informasi ini dengan maksimal.

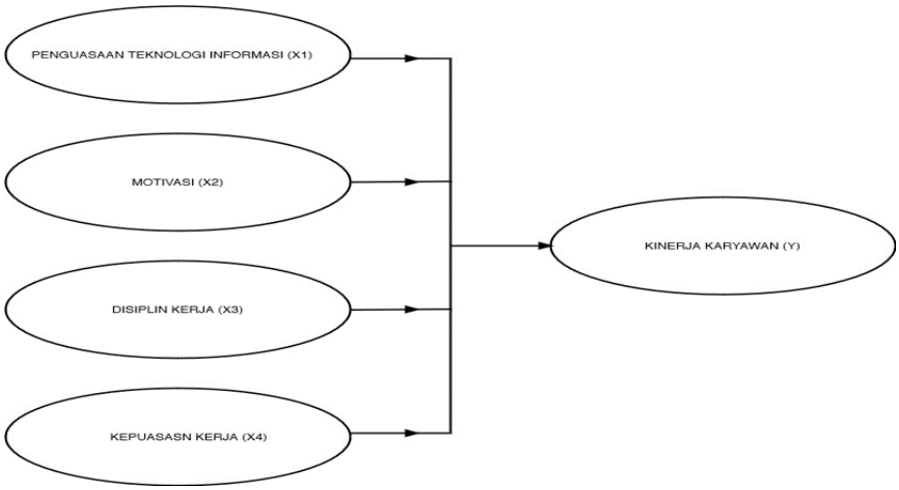
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, menurut Gibson (dalam Riani, 2013:123-124), motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja Staff ataupun karyawan suatau organisasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Melalui pengamatan peneliti dalam hal ini yaitu motivasi masih terdapat sebagian karyawan memiliki motivasi relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya penundaan pekerjaan dan masih adannya karyawan yang kurang ramah atau cemberut dalam menghadapi Mahasiswa. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Fitrianto (2020:6) disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Imu Kesehatan Persada Nabire ini melalui pengamatan peneliti yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja yaitu, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang pulang tidak sesuai dengan waktunya dan karyawan yang masih kurang tepat waktu saat kembali ke tempatnya setelah jam istirahat. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana individu merasa memiliki keterikatan emosional dan tingkat kebahagiaan dengan pekerjaannya. Menurut (Azeez, 2017) kepuasan kerja merupakan perasaan, respon, reaksi dan sikap karyawan atas berbagai aspek pekerjaan ditempat bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sejauh mana karyawan dapat menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukanya. Fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Imu Kesehatan Persada Nabire ini melalui pengamatan peneliti yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja yaitu, para staff selalu memperlihatkan komunikasi yang baik dan positif dengan rekan kerja, atasan, maupun mahasiswa, para staff juga selalu memperlihatkan inisiatif dan keinginan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Apakah displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire ?

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dalam menghasilkan kinerja yang baik penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sangat diperlukan oleh pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Jika seorang staff memiliki penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan baik maka kinerja yang akan dihasilkan akan menjadi baik dan membantu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan baik yang baik, maka tujuan dalam organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan akan tercapai. Dari uraian tersebut dapat di ajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.1. Hipotesis

a. Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire
b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire
c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire
d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire

3. Metode Penelitian

3.1. Kriteria Sampel

Lokasi Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire yang beralamat di Jl. Banjarmasin Kabupaten Nabire, Papua. Waktu Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, yaitu pada bulan Juli sampai Agustus 2022. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun jenis data yang di gunakan dalam Penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan data yang di perlukan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini, menggunakan metode survey yaitu semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah karyawan yaitu 45.

3.2. Teknik analisis data

1. Analisis Deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan dengan memberi gambar mengenai responden atas pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire.
2. Analisis Kuantitatif, untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire.
3. Analisis Regresi Linear Berganda, yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire, dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + b4x4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Bilangan konstanta
B1-b4	= Koefisien regresi
X1	= Penguasaan Teknologi Informasi
X2	= Motivasi
X3	= Disiplin Kerja
X4	= Kepuasan Kerja
e	= Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui sejauh mana penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire dapat dilihat dari besarnya korelasi yang ada. Dengan bantuan SPSS V.20 diperoleh output sebagai berikut :

- Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20-25 Tahun	19	42.2
36-30 Tahun	11	24.4
31-35 Tahun	8	17.8
> 35 Tahun	7	15.6
Jumlah	**47**	**100**

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Tabel 1. menunjukkan bahwa komposisi usia responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 19 orang, usia 26-30 tahun sebanyak 11 orang, usia 31-35 tahun, dan Pegawai dengan range usia di atas 35 tahun sebanyak 7 orang.

- Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingakat Pendidikan	Jumlah	%
SLTA/Setingkat	6	13.3
Diploma/D3	2	4.4
Sarjana S1	21	46.7
Magister S2	16	35.6
Jumlah	**45**	**100**

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Diketahui pada Tabel 2. bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi mempunyai tingkat pendidikan Sarjana S1 yang berjumlah 21 orang, S2 Sebanyak 16 orang sedangkan yang jumlahnya paling kecil pada tingkat pendidikan Diploma, yaitu sebanyak 2 orang.

- Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
< 1 Tahun	15	33,3
2 Tahun	11	24,4
3 Tahun	9	20,0
4 Tahun	10	22.2
Jumlah	**45**	**100**

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 berikut, terlihat bahwa karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 15 orang, 2 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja 3 tahun sebanyak 9 orang dan masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 10 orang.

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen

pernyataan bernilai valid jika nilai R-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 R-tabel untuk 45 responden DF-2 = 45-2 = 43 adalah sebesar 0.294. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Signifikansi	R Tabel	Taraf Sig.	Keterangan
Penguasaan Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0.586	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.2	0.708	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.3	0.552	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.4	0.655	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.5	0.487	0.001	0.294	0,050	Valid
	X1.6	0.429	0.003	0.294	0,050	Valid
	X1.7	0.653	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.8	0.609	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.9	0.591	0,000	0.294	0,050	Valid
	X1.10	0.580	0,000	0.294	0,050	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.636	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.2	0.716	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.3	0.718	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.4	0.795	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.5	0.758	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.6	0.813	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.7	0.710	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.8	0.729	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.9	0.837	0,000	0.294	0,050	Valid
	X2.10	0.607	0,000	0.294	0,050	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.662	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.2	0.656	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.3	0.558	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.4	0.572	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.5	0.523	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.6	0.701	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.7	0.667	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.8	0.634	0,000	0.294	0,050	Valid
	X3.9	0.389	0.008	0.294	0,050	Valid
	X3.10	0.561	0,000	0.294	0,050	Valid
Kepuasan kerja (X4)	X4.1	0.593	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.2	0.614	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.3	0.655	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.4	0.666	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.5	0.676	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.6	0.623	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.7	0.737	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.8	0.593	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.9	0.678	0,000	0.294	0,050	Valid
	X4.10	0.727	0,000	0.294	0,050	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.559	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.2	0.759	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.3	0.713	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.4	0.736	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.5	0.673	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.6	0.737	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.7	0.843	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.8	0.851	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.9	0.866	0,000	0.294	0,050	Valid
	Y1.10	0.815	0,000	0.294	0,050	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menujukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini Memiliki Nilai R-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

- Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel ≥ 0,6 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0 < 6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,600	Keterangan
X1	0,695	0,600	Reliabel
X2	0,903	0,600	Reliabel
X3	0,766	0,600	Reliabel
X4	0,847	0,600	Reliabel
Y	0,910	0,600	Reliabel

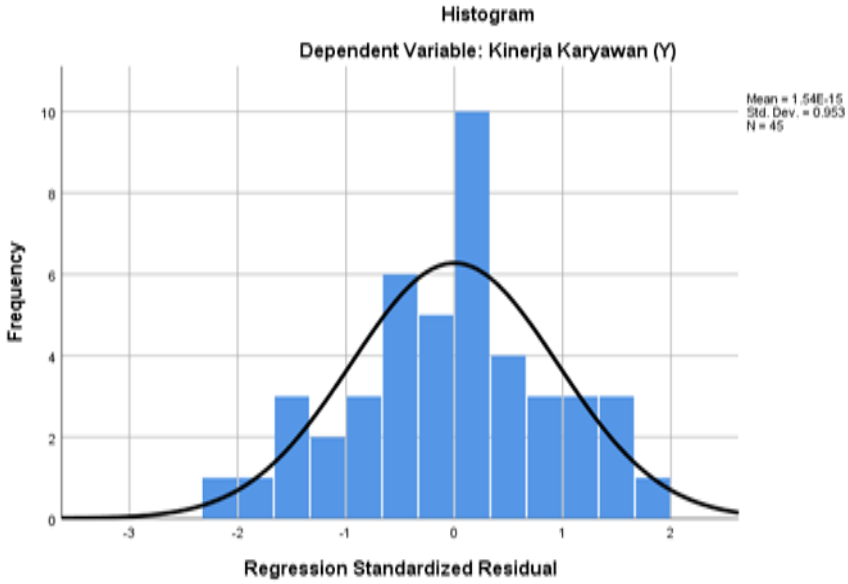
Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Data tersebut pada Tabel 15 yakni hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu >0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.3. Uji Asumsi Klasik

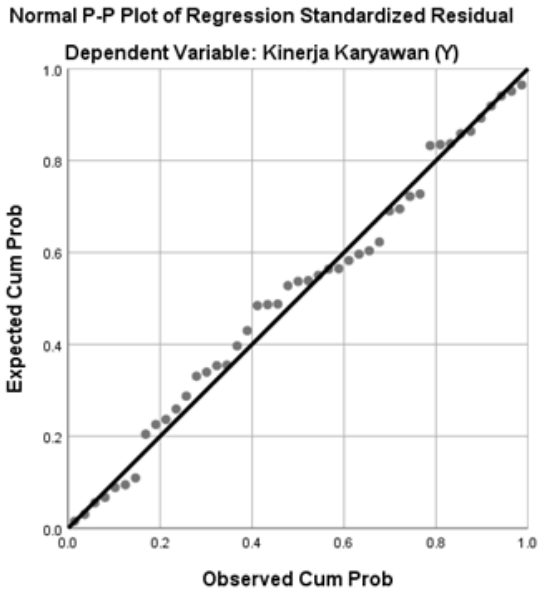
- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan uji Histogram dan uji normal Probability Plot, terdapat pada gambar 2 berikut sebagai berikut.



Gambar 2. Uji Histogram

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pola yang di tunjukkan memenuhi asumsi normalitas karna histogram menyerupai bentuk lonceng (mendekati pola distribusi normal).

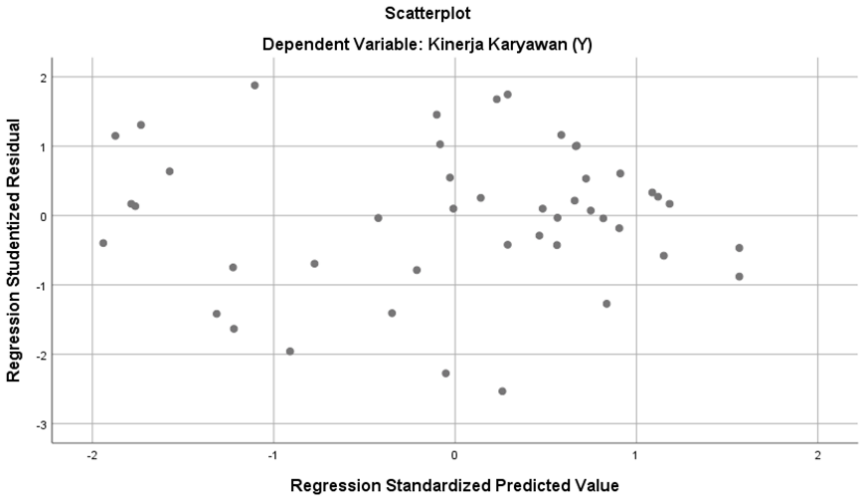


Gambar 3. Uji Probability Plot

Pada Gambar 3 terlihat data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah adalah data yang berdistribusi normal yang artinya uji normalitas terpenuhi.

- Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi □ariable tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas, sedangkan Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dapat di lihat pada gambar 4 Diagram Scatterplot berikut.



Gambar 4. Diagram Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4, maka dapat di lihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

- Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat di lihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat di lihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas serta disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1.545	Tidak Multikolinearitas
X2	2.662	Tidak Multikolinearitas
X3	1.898	Tidak Multikolinearitas
X4	2.238	Tidak Multikolinearitas

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance seluruh variabel independen > 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.494	5.902		-2.456	.018		
	X1	.280	.121	.237	2.322	.025	.647	1.545
	X2	.332	.163	.274	2.037	.048	.376	2.662
	X3	.345	.155	.253	2.228	.032	.527	1.898
	X4	.356	.166	.265	2.149	.038	.447	2.238
a. Dependent Variable: Y								

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + bx1 + bx2 + bx3 + bx4 + e$$

$$Y = 14{,}494 + 0{,}280x1 + 0{,}332x2 + 0{,}345x3 + 0{,}356x4 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 14,494 artinya apabila variabel X1 sampai X3 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka maka variabel Y memiliki nilai sebesar 14,494.

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

1. Penguasan Teknologi Informasi (X1)

   Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,280 artinya terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,280 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y

searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X1 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X1 maka semakin rendah pula nilai variabel Y

2. Motivasi (X2)
   Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,332 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X2 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X2 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.
3. Disiplin kerja (X3)
   Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,345 artinya terjadi peningkatan variabel X3 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,345 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X3 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X3 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X3 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X3 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.
4. Kepuasan Kerja (X4)
   Koefisien regresi variabel X4 sebesar 0,356 artinya terjadi peningkatan variabel X4 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,356 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X4 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X4 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X4 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X4 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

4.5 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Budaya Organsasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian untuk uji F adalah pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.364	4	179.591	26.922	,000[b]
	Residual	266.836	40	6.671		
	Total	985.200	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1						

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 26.922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat di lihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa Penguasaan Teknologi Informasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		B	Std. Error	StandardizedCoefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.494	5.902		-2.456	.018
	Penguasaan Teknologi Informasi (X1)	.280	.121	.237	2.322	.025
	Motivasi (X2)	.332	.163	.274	2.037	.048
	Disiplin Kerja (X3)	.345	.155	.253	2.228	.032
	Kepuasan kerja (X4)	.356	.166	.265	2.149	.038
a. Dependent Variable: Y						

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berikut akan dijelaskan secara parsial Penguasaan Teknologi Informasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

a) Berdasakan tabel uji t diatas pengaruh variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,025 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,322 > t tabel (2.02108), dimana Ho ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

b) Berdasakan tabel uji t diatas pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,048 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,037 > t tabel (2.02108), dimana Ho ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

c) Berdasakan tabel uji t diatas pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sebesar 0,032 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,228 > t tabel (2.02108), dimana Ho ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)..

d) Berdasakan tabel uji t diatas pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sebesar 0,038 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,149 > t tabel (2.02108), dimana Ho ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X4) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.7 Koefisien Determinasi Simultan (R2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat di lihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji R2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854[a]	.729	.702	2.58281
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,729 atau 72,9%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 sampai X4 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

- Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja staff sekolah tinggi ilmu kesehatan persada nabire.

Hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada staff Sekolah tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik canggih teknologi informasi yang ada pada organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Teori yang dikemukakan oleh Rianto dan Dozan (2020:16) bahwa teknologi informasi diartikan sebagai teknologi untuk memperoleh, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan berbagai jenis file informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir dari dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas baru yang dapat mengatasi segala kemalasan dan meningkatkan kinerja manusia. Hasil peneltian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetuko (2019), bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja staff sekolah tinggi ilmu kesehatan persada nabire

Hasil analisis persamaan regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Persada Nabire, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Teori yang dikemukakan oleh Riani (2013:123-124) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi atau organisasi.

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja staff sekolah tinggi ilmu kesehatan persada nabire

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja staff, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:237) bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesediaan seorang Staff untuk menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja staff sekolah tinggi ilmu kesehatan persada nabire

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja staff, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka pada kesempatan ini peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisioner nomor 6 dari variabel Penguasaan Teknologi Informasi mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan "Teknologi Informasi memudahkan saya dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa" Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya teknologi informasi yang tersedia

dan juga Penguasaan Teknologi Informasi oleh staff yang ada pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. mampu membuat Kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Menjadi lebih maksimal dan mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisioner nomor 10 dari variabel Motivasi mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan "Saya merasa senang karena karyawan di institusi ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik." Hal ini menunjukan bahwa motivasi paling besar di hasilkan dari lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik dan positif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dari Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire tidak terlepas dari lingkungan kerja yang baik dan juga rekan kerja yang baik .
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisioner nomor 10 dari variabel Disiplin Kerja mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan "Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab." Ini menunjukkan bahwa staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire bekerja dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas mereka, dan disiplin kerja membantu mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal..
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisioner nomor 8 dari variabel Kepuasan Kerja mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan "Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai bawahannya dengan baik" hal membuat moral dari para staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire menjadi baik dan membuat kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire menjadi lebih baik dan maksimal.Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh pengetahuan kewirausahaan, lingkungan pergaulan, dan media sosial terhadap minat berwirausaha mahasiswa adalah sebagai berikut:

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian dan simpulan yang telah di saya uraiakan adalah sebagai berikut.

a. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire

1. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah di berikan jawaban dengan skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 6 pada variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X1). di harapkan bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire untuk tetap menjaga dan juga mengembangkan ketersediaan Teknologi Informasi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire dan juga di harapkan dapat mengembangkan lagi kemampuan para staff dalam penguasaan teknologi informasi.
2. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah di berikan, jawaban dengan skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 10 pada variabel Penguasaan Motivasi (X2). di harapkan bagi petinggi dan juga para staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang baik dan positif, juga bagi petinggi untuk tidak lupa memberikan motivasi dan apresiasi bagi para staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada nabire
3. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah di berikan jawaban dengan skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 10 pada variabel Disiplin Kerja (X3), di harapkan bagi para staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire harus tetap bisa menjaga Disiplin kerja mereka agar dapat menghasilkan kinerja yang baik lagi dan juga untuk petinggi agar dapat selalu memperhatikan disiplin kerja para staff untuk tetap menjaga kinerja dari para staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire.
4. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah di berikan jawaban dengan skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 8 pada variabel Kepuasan kerja (X4), di harapkan bagi atasan untuk tetap menjaga perlakuan dan komunikasi yang baik terhadap para staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diajukan adalah, diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambah variabel lain dalam penelitiannya dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

Abednego Ketaren. (2015). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang tebing tinggi. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress Volume 3, No. 1, 1-8, April 2015

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV Qiara Media.

Arif, A. M., Cikka, H., Zaifullah, Z., & Kahar, M. I. (2022). The Repositioning of the Islamic Boarding School Cultural Da'wah Movement in Spreading Wasathiyah Islamic Values. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(2), 77 - 86. https://doi.org/10.52970/grsse.v2i2.128

Asri, A. (2017). The influence of motivation on employee performance in the Indonesian banking sector. Journal of Banking and Finance, 1-10.

Awanis Linati Haziroh (2021) The effect of leadership style and IT support on lecturer performance during e-learning program with work environment as mediating variable (Pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan Teknologi Informasi terhadap kinerja dosen selama program e-learning dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi) Asian Management and Business Review, Volume 1 Issue 2, 2021: 116-127

Budiman, T. (2016). Dampak penguasaan teknologi informasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Chandra, A. (2017). Hubungan antara penguasaan teknologi informasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan retail di Indonesia. . Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen.

Dalle, J., Karim, A., & Baharuddin. (2020). Pengantar Teknologi Informasi. Depok: Rajawali Press.

Dewi, S. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan teknologi informasi di Indonesia. Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis.

Edison, E., anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Eka Putri Primawanti, dan Hapzi Ali, (2022) Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business) Home>Archives, Vol.3 No.3 (2022) Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. E-ISSN:2686-5238, P-ISSN : 2686-4916

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH.

Enny W, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Heriyanto, S. (2015). Dampak penguasaan teknologi informasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pemerintah di Indonesia. . Jurnal Administrasi dan Pemerintahan.

Ida Bagus Gede Adi Kirana, et.al (2022) The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company (Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Manufaktur) Vol. 7 No. 3 (2022) Europe Journal of Busi-ness and Management Reseach ISSN : 2507-1076 (Online) DOI :10. 24018/EJBMR

Indah, D. P., Widyastuti, T., & Salim, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekobisman, 5(3), 225-241.

Indah, R. (2017). Hubungan antara penguasaan teknologi informasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan farmasi di Indonesia. . Jurnal Kesehatan dan Ilmu Farmasi.

Irmayani , N. W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Irsal Nurariansyah (2019) Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Japar, M. (2018). Teknologi dan Informasi Pendidikan. Jakarta: Laboratorium Sosial Politik Press.

Jaya, A. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi di Indonesia. Jurnal Transportasi dan Logistik.

Jumaili, Salman. (2005). "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual" Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, 15-16 September 2005

Lili Sularmi (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis. Home> Vol.4 No.1 (2021) ISSN (Cetak) 2621-797X. ISSN (Online) 2746-6841.

Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yayu Sudia (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship

Michael Stefen Nainggolan, (2020) Hendry Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pp London Sumatera, Tbk, Batu Lokong, Galang, bg. Pom Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Jurnal Niagawan Vol 9 No 1 Maret 2020. p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014

Muhammad Irfan Nasution, Nirwana Priangkatara (2022) Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai) International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET) Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 50-64

Muslihudin, & Oktafianto, M. (2016). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Muzakki, M., Susilo, H., & Yuniarto, S. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 29(2), 169-175.

Naboth-Odums, A., Abanyam, F. E., Abdulkadir, A., & Attah Abanyam, V. (2022). Information and Security Control Mechanisms Embraced for Effective Information Management in Colleges of Education in Nigeria. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(2), 98 - 111. https://doi.org/10.52970/grsse.v2i2.183

Ngadiman, (2013), Pengaruh Kepemimpinan, Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jakarta, Penerbit : Selat

Norawati, S., & Fahraini. (2022). Determinan Komitmen dan Kinerja Pegawai Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Indramayu: CV. Adanu Abimata.

Novi Rukhviyanti (2018) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Informasi Volume X No.2 / November / 2018. Bandung, Program Studi Sistem Informasi STMIK Indonesia Mandiri.

Nur Aeni, Heri Gatot Kuswanto (2021) The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai) International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT) Vol. 1, No. 2, July-December 2021. E-ISSN: 2774-5694, P-ISSN:2776-7388 DOI: https://doi. org/10. 35870/ ijmsit. v1i2. 352.

Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 108 - 122. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182

Oda Wahyu Tetuko (2019) Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung) Yogyakarta, Jurnal Universitas Sanata Dharma

Pandapotan Na Uli Sun Siregar (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung. Jurnal Darma Agung Volume XXVII, Nomor 1, April 2019: 785 – 796

Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2

Priansa , D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 267-285.

Purnomo, Y. (2015). Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen.

Putu Pande Yudiastra (2015) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 12 Nomor 1 Pebruari 2015. Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN : 1892-8486

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Jember: CV. Pustaka Abadi.

Reditya Putra Amanda,dkk, (2016) "Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Pengguna Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan". Dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39, No.2, 2016

Rianto, B., & Dozan, W. (2020). Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi. Malang: CV. Multimedia Edukasi.

Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnedi, & Syahrizal. (2020). Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Kewargaan Organisasi untuk Kinerja Unggul. Bandung: PT. Refika Aditama.

Rizanatul Fuad, Waloyo (2020) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Vol.1 No.1 (2020) Journal Management and Business ejurnal.stieyapan.ac.id

Rubics. (2015). Fungsi dan Peranan Teknologi Informasi (Aplikasi/ Software) Bagi Perusahaan. Retrieved from PMSM Indonesia: https: //pmsm.or.id/387/fungsi-dan-peranan-teknologi-informasi-aplikasi-software-bagi-perusahaan/

Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan : UMSU Press.

Saguni, F. (2022). The Effect of Self-Belief on Prosocial Behavior and Religion in Students . Golden Ratio of Social Science and Education, 2(2), 66-76. https://doi.org/10.52970/grsse.v2i2.138

Sahat Simbolon, (2013). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasi-nya pada Kinerja Dosen. Jurnal Kontingensi, 1(2): hal: 78-88

Saputri, Rahayu dan Nur Rahmah Andayani (2018), Pengaruh Kepemim-pinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Depar-temen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufakturing Batam, Jurnal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909

Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IV, No. 2.

Saufik, I. (2021). Pengantar Teknologi Informasi. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya Keselamatan, Kepemim-pinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja, Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teori dan Praktis). Surakarta: CV. Berkah Wisnu.

Tandiayuk, S., Fabiola Susanto, A. ., & Bellani, E. . (2022). The Contribution of Employability Skills to Career Adaptability in Final-Year Students . Golden Ratio of Social Science and Education, 2(2), 57 - 65. https://doi.org/10.52970/grsse.v2i2.188

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. . (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 123 - 138. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207