

TESIS

PENGARUH PROFESIONALISME, PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PPID KOTA SEMARANG

DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

(Studi pada Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Kota Semarang)



Oleh :

SODIQ DIAN IKA SAPTANTO

P32.2014.00488

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO
2016**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**

PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : Pengaruh Profesionalisme, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja PPID Kota Semarang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Kota Semarang)

Saya,

mengijinkan Tesis Magister Manajemen ini disimpan di Perpustakaan Universitas Dian Nuswantoro dengan syarat-syarat kegunaan sebagai berikut :

1. Tesis adalah hak milik Universitas Dian Nuswantoro
2. Perpustakaan Universitas Dian Nuswantoro dibenarkan membuat salinan untuk tujuan referensi saja.
3. Perpustakaan juga dibenarkan membuat salinan Tesis ini sebagai bahan pertukaran antar institusi pendidikan tinggi
4. Berikan tanda sesuai dengan kategori Tesis

	Sangat Rahasia : Mengandung isi tentang keselamatan atau kepentingan negara Indonesia)
	Rahasia: Mengandung isi tentang kerahasiaan dari suatu organisasi/badan di mana penelitian Tesis ini dikerjakan)
	Biasa

Disahkan oleh,

(Sodiq Dian Ika Saptianto)

(Dr. Sih Darmi Astuti, MSi.)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Profesionalisme, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja PPID Kota Semarang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Kota Semarang)

NAMA : SODIQ DIAN IKA SAPTIANTO

NPM : P32.2014.00488

”Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali icuplikan dan ringkasan masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Tesis ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Magister Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”

Oktober 2016

(Sodiq Dian Ika Saptianto)

ABSTRAK

Kajian kinerja dalam suatu instansi khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya Pejabat Pengelolaan Informatika dan Dokumentasi (PPID) adalah pejabat yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengelolaan dan pelayanan informasi publik meliputi proses pengumpulan, penyediaan, pengklasifikasian, penyimpanan, pendokumentasian, dan pelayanan informasi, yang dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga perlu dilakukan pengkajian kembali yang lebih komprehensif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil PPID yang dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan penggunaan teknologi informasi dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier yaitu metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (*metric*) dan satu atau lebih variabel bebas (*metric*). Regresi sederhana (*simple regression*) untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (*metric*) terhadap satu variabel terikat (*metric*), sedangkan untuk lebih dari satu variabel bebas (*metric*) disebut regresi berganda (*multiple regression*).

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah model hubungan dan pengaruh kinerja terhadap profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi serta variabel *intervening* yaitu motivasi kerja.

Hasil penelitian bahwa pada persamaan model 1, menunjukkan profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi secara parsial mempengaruhi motivasi kerja, dengan tingkat korelasi mendekati kuat dengan *Adjusted R Square*, 0.751, sedangkan persamaan model 2, menunjukkan variabel profesionalisme, penggunaan teknologi informasi dan motivasi kerja sebagai *intervening* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan uji Sobel dari kedua variabel bebas dapat dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci : kinerja, motivasi kerja, profesionalisme, dan teknologi informasi.

ABSTRAC

Assessment of performance in an agency especially civil servants (PNS) in particular Officer Management of Information and Documentation (PPID) is the official in charge and responsible for the management and public information services include the collection, provision, classification, storage, documentation, and information services, are faced with the challenges of an increasingly competitive show different results, so it is necessary to return a more comprehensive assessment. The purpose of this study was to determine how the performance of the Civil Service PPID influenced by the competence of human resources (HR) and the use of information technology with the motivation to work as an intervening variable, give rise to performance.

The analytical method used is linear regression method is statistical method to examine the relationship between a dependent variable (metric) and one or more independent variables (metric). Regression (simple regression) to test the effect of the independent variable (metric) of one independent variable bound (metric), while for more than one independent variable (metric) called multiple regression (multiple regression).

The expected outcome of this research is a model of the relationship and influence the performance of the professionalism and the use of information technology as well as intervening variables that work motivation.

The research concludes that the model equation 1, showing professionalism and use of information technology partially affect the work motivation, with the level of correlation approaching strong with Adjusted R Square, 0751, while the model equations 2, showing variable professionalism, use of information technology and motivation as intervening effect partially and significance of the performance. While Sobel test of two independent variables can be mediated by work motivation.

Keywords: performance, work motivation, professionalism and information technology

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “PENGARUH PROFESIONALISME, PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PPID KOTA SEMARANGDIMEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi pada Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Kota Semarang”.

Tesis ini penulis susun, guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Program Pascasarjana (S2) pada Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Peran serta berbagai pihak turut menentukan terselesaikannya penulisan Tesis ini, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Edi Noersasongko, M. Kom., selaku Rektor Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
2. Bapak Dr. Agus Prayitno, Dekan FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
3. Bapak Dr. Amron, MM, Ketua Program Studi Magister ManajemenFakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang yang senantiasa memberikan dorongan semangat.

4. Ibu Dr. Sih Darmi Astuti, Msi. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sepenuh hati bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam rangka menyusun tesis ini.
5. Bapak Dr. Agus Prayitno selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan arahan, saran dan meluangkan waktu dalam penyusunan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan pada Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang lebih baik. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca khususnya Mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Semarang, Oktober 2016

Penulis,

SODIQ DIAN IKA SAPTIANTO

P32.2014.00488

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN STATUS TESIS	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PERSETUJUAN TESIS.....	iv
PENGESAHAN TESIS	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vi
ACKNOWLEDGMENTS	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTA TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LatarBelakang Masalah	1
1.2. RumusanMasalah	9
1.3. TujuanPenelitian	10
1.4. ManfaatPeneitian.....	10
1.4.1. Manfaat Praktis	10
1.4.2. Manfaat Akademis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS12	
2.1. Kajian Pustaka	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Kinerja Pegawai	12
2.1.3. Motivasi	16
2.1.4. Profesionalisme	22
2.1.5. Teknologi Informasi dan Komunikasi	25
2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis	28
2.2.1. Penelitian Terdahulu	28

	2.2.2. Kerangka Pemikiran	32
	2.2.3. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
	3.1. Rancangan Penelitian	40
	3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	40
	3.2.1. Populasi	40
	3.2.2. Sampel Penelitian	41
	3.3. Definisi Operasional Variabel	41
	3.4. Metode Pengumpulan Data	44
	3.4.1. Jenis dan Sumber Data	44
	3.4.2. Pengumpulan Data	44
	3.5. Analisa Data	45
	3.5.1. Uji Validitas	45
	3.5.2. Uji Realibitas	45
	3.5.3. Model Penelitian	45
	3.5.4. Uji Asumsi Klasik	46
	3.5.5. Uji Model	47
BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN	53
	4.1. Identitas Responden	53
	4.1.1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	53
	4.1.2. Deskripsi Responden Menurut Jenis Umur	54
	4.1.3. Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir	55
	4.1.4. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja	56
	4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	57
	4.2.1. Variabel Profesionalisme	58
	4.2.2. Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	59
	4.2.3. Variabel Motivasi Kerja	60
	4.2.4. Variabel Kinerja Pegawai	61
	4.3. Uji Validitas Instrumen	62
	4.3.1. Validitas Variabel Profesionalisme	63
	4.3.2. Validitas Variabel Penggunaan Teknologi Informasi ..	63

4.3.3.	Validitas Variabel Motivasi Kerja	64
4.3.4.	Validitas Variabel Kinerja Pegawai	65
4.4.	Uji Reabilitas Instrumen	66
4.5.	Uji Asumsi Klasik	66
4.6.	Analisis Regresi	68
4.7.	Uji Model `	71
4.8.	Pengujian Hipotesis	73
4.8.1.	Pengujian Hipotesis Pertama	74
4.8.2.	Pengujian Hipotesis Kedua	74
4.8.3.	Pengujian Hipotesis Ketiga	75
4.8.4.	Pengujian Hipotesis Keempat	75
4.8.5.	Pengujian Hipotesis Kelima	76
4.9.	Uji Mediasi	76
4.10.	Pembahasan	80
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1.	Kesimpulan	86
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	35
Gambar 3.1 Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai	50
Gambar 3.2 Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Penggunaan TIK Terhadap Kinerja Pegawai	51
Gambar 4.1 Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai	77
Gambar 4.2 Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Penggunaan TIK Terhadap Kinerja Pegawai	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Prasurvey Mengenai Kinerja Penyediaan dan Pelayanan Informasi	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Variabel, Definisi Operasional dan Indikator	42
Tabel 4.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Menurut Umur.....	54
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja	56
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Profesionalisme	58
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	59
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.9	Validitas Variabel Profesionalisme Pegawai	63
Tabel 4.10	Vailiditas Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	63
Tabel 4.11	Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.12	Validitas Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Reabilitas Variabel yang Diteliti	66
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Model 1.....	68
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Model 2.....	70
Tabel 4.16	Hasil Analisis untuk Uji Model 1.....	71
Tabel 4.17	Hasil Analisis untuk Uji Model 2.....	72
Tabel 4.18	Hasil Uji Hipotesa (Uji t) Model 1	74
Tabel 4.19	Hasil Uji Hipotesa (Uji t) Model 2.....	75
Tabel 4.20	Hasil Uji Hipotesa (Uji t)	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini keinginan masyarakat terhadap pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas semakin meningkat dan terciptanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Komponen utama sebagai isu bisnis menurut Schuler (Anatan dan Ellitan, 2007:3) antara lain mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi diversitas tenaga kerja meraih keunggulan kompetitif dan kinerja. Keberadaan sumber daya manusia berfungsi untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi, meliputi fungsi administrasi, fungsi manajemen dan fungsi strategis. Pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi. Hutapea dan Nurianna (2008:86) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik. Pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi secara efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.

Di Indonesia sendiri prinsip transparansi dan akuntabilitas guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dengan berlakunya Undang-Undang tersebut tidak ada alasan bagi badan

publik untuk menolak permintaan informasi dari masyarakat pengguna **informasi publik**. Badan publik memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat sebagai suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karenanya **badan publik** harus bersikap terbuka terhadap masyarakat. Selain itu dalam UU ini diatur juga adanya sanksi pidana yang diberikan berkaitan dengan pemberian dan penggunaan informasi publik yang tertuang dalam pasal 51 sampai pasal 57, yang mengatur masyarakat pengguna informasi publik yang menyalahgunakan informasi tersebut maupun badan publik yang tidak memberikan informasi publik dikenai sanksi pidana penjara dan denda. Dengan demikian pemberian informasi dan penggunaannya harus dilakukan secara bertanggungjawab.

Pemerintah Kota Semarang menerbitkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 26 tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang dan Keputusan Walikota Semarang Nomor 821.29/265 dimana dalam keputusan tersebut telah menunjuk Sekretaris di masing-masing badan, dinas dan kecamatan di Kota Semarang sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi yang bertanggungjawab memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat. Berdasarkan semua ketentuan yang ada tersebut, bisa kita lihat bahwa kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi ini mempunyai peran yang sangat vital dalam penyelenggaraan pelayanan maupun dalam hal penyediaan Informasi dalam kerangka Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008.

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2008). Eliza dan Mary (1992 : 324) mendefinisikan *performance* atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan dalam melakukan aktifitasnya untuk memberikan informasi dan komunikasi kepada masyarakat luas khususnya PPID (Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi).

Memasuki era otonomi daerah, peran dan fungsi kewenangan daerah dalam mengembangkan potensi yang dimiliki guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat di daerah menjadi semakin luas, dituntut profesionalisme dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang baik.

Kinerja pegawai di pengaruhi antara lain oleh motivasi. Motivasi adalah “daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga, waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 1999). Motivasi ini dapat meliputi motivasi internal dan eksternal, motivasi internal berasal dari diri pegawai sendiri sedangkan motivasi eksternal berasal dari lingkungan kerja atau organisasi. Sehingga kinerja

pegawai akan meningkat apabila terdapat motivasi yang kuat pada diri pegawai untuk bekerja dengan maksimal.

Pegawai profesional adalah pegawai yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan pegawai harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan kerja dari potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi pegawai yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Pegawai dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi pegawai meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan kegiatan kerja. Pegawai yang bermutu adalah pegawai yang profesional dalam pekerjaannya karena pegawai yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu seorang pegawai harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga hasil output dapat dengan mudah diterima dengan kepuasan.

Dalam menciptakan *good governance* serta penyelenggaraan otonomi daerah, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan tidak dapat dihindarkan lagi. Penerapan TIK yang terintegrasi dalam satu kesatuan sistem merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi dalam rangka mendukung pertukaran data dan informasi serta penyaluran berita secara

cepat, akurat dan aman. Penguasaan terhadap teknologi informasi dan komunikasi merupakan solusi bagi organisasi dalam pemecahan permasalahan penunjang pengambilan keputusan.

Profesionalisme (*profésionalisme*) ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal dari pada *profesion* yang bermakna berhubungan dengan *profesion* dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualitas dari seseorang yang profesional (Longman, 1987).

Dirgantari dan Siswanto (2011), sumber daya manusia khususnya bidang teknologi informasi merupakan salah satu sumber yang memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi atau merupakan penggerak dalam kegiatan operasional organisasi. Gautama dan Arfan (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini bahwa dengan kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja demikian pula dengan penerapan teknologi informasi. Berbeda hasil penelitian Fatmariansi (2011) bahwa adopsi teknologi informasi memberikan dampak yang sangat rendah dalam meningkatkan kinerja UKM.

Untuk itu, agar dalam melayani masyarakat lebih baik dan cepat, maka dibutuhkan suatu tenaga yang kompeten dalam bidangnya dengan

memiliki kemampuan dibidang teknologi informasi dan komunikasi, agar dapat memberikan pelayanan yang lebih prima. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki keahlian dibidang teknologi informasi dan komunikasi, maka akan memberikan kepuasan baik kepada masyarakat luas maupun secara internal kepada para pegawai, dan pada akhirnya kinerja pegawai akan memberikan dampak yang lebih baik.

Sebelumnya penulis telah melakukan wawancara kepada 16 orang Pejabat PPID SKPD di Pemerintah Kota Semarang. Berikut tabel prasurvey mengenai Kinerja Penyediaan dan Pelayanan Informasi:

Tabel 1.1

Prasurvey Mengenai Kinerja Penyediaan dan Pelayanan Informasi

NO	VARIABEL	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN	PERSENTASE
1	Profesionalisme	a. Memiliki keahlian (skill & knowledge) dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi data	6 orang	37,50 %
		b. Memiliki keahlian (skill & knowledge) dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi data	10 orang	62,50 %
2	Penggunaan TIK	a. Menguasai TIK	9 orang	56,25 %
		b. Tidak menguasai TIK dengan baik	7 orang	43,75 %
3	Motivasi	a. Aktif terlibat pada tugas penyediaan informasi dan dokumentasi	5 orang	31,25 %
		b. Pasif terlibat pada tugas penyediaan informasi dan dokumentasi	4 orang	25,00 %

NO	VARIABEL	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN	PERSENTASE
		c. Bersikap setengah hati kadang aktif kadang pasif	7 orang	43,75 %
4	Kinerja	a. Terlambat dalam menyampaikan informasi publik	9 orang	56,25 %
		b. Cepat dalam menyampaikan informasi publik	7 orang	43,75 %

Berdasarkan tabel tersebut diatas, menunjukkan permasalahan mengenai Penyediaan dan Pelayanan Informasi, dimana masih kurangnya ketersediaan tenaga khusus yang menangani informasi publik di beberapa SKPD yaitu sebesar 62,5%, hal ini dikarenakan ada kantor yang tidak pernah/jarang melayani permintaan Informasi Publik, jadi akhirnya pegawai berfokus pada tugas rutin mereka sesuai tupoksinya, sedangkan tugas tambahan sebagai pejabat PPID menjadi sedikit terabaikan. Dengan keadaan tersebut tentu saja beberapa aspek dalam proses pelayanan dan penyediaan Informasi menjadi terganggu, utamanya menyangkut aspek kecepatan dalam penyediaan informasi, 56,25% masih terlambat. Diharapkan nantinya petugas atau tenaga yang menangani masalah ini adalah tenaga yang secara khusus memang diberi tugas untuk itu tanpa dibebani tugas-tugas lain. Selain itu masih ada permasalahan dalam motivasi kerja, dimana masih sedikit sekali yang aktif terlibat dalam penyediaan informasi dan juga dalam berkoordinasi dengan bagian Humas Kota Semarang yaitu sebesar 31,25 %.

Selain masalah tenaga khusus tadi hal lain yang menyangkut ketenagaan ini adalah masalah kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan utamanya menyangkut penguasaan bidang Teknologi Informasi. Basis pelayanan pada Pemerintah Kota Semarang ini nantinya diharapkan sudah berbasis IT dengan pelayanan online, sedangkan tenaga yang betul-betul mempunyai kemampuan dalam hal ini masih sangat terbatas, berdasarkan tabel prasurvey yang belum menguasai IT dengan baik sebesar 43,75 %, sedangkan seharusnya semua petugas menguasai IT, belum lagi perkembangan IT sekarang ini begitu cepat dan cepat berubah. Untuk itu perlu difikirkan untuk ke depan merekrut tenaga-tenaga yang memang mempunyai kualifikasi di bidang IT ini.

Upaya- Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang adalah bahwa menyangkut peran tugas Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) pada Pemerintah Kota Semarang pada dasarnya adalah berjalannya ketentuan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik, secara keseluruhan implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 di Pemerintah Kota Semarang sudah bisa berjalan dengan baik, dalam hal penyediaan dan pelayanan informasi publik, peran pejabat pengelola informasi dan dokumentasi Pemerintah Kota Semarang telah mempunyai pedoman yaitu dengan digunakannya Teknologi Informasi dengan secara online yang cukup memadai sebagai sarana pelayanan untuk memudahkan dan mempercepat akses informasi sesuai kebutuhan. Dengan adanya

teknologi yang memadai dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan permasalahan yang terjadi di Pemerintah Kota Semarang maka perlu di kaji "Pengaruh Profesionalisme, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja PPID Kota Semarang dimediasi Motivasi Kerja".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PPID Kota Semarang?
2. Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PPID Kota Semarang?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja PPID Kota Semarang?
4. Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja PPID Kota Semarang?
5. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja PPID Kota Semarang?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi komunikasi terhadap Kinerja PPID Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja PPID Kota Semarang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Motivasi PPID Kota Semarang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja PPID Kota Semarang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi terhadap Kinerja PPID Kota Semarang.
5. Menguji dan menganalisis peran Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Profesionalismeterhadap Kinerja pada PPID Kota Semarang
6. Menguji dan menganalisis peran Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi komunikasi terhadap Kinerja PPID Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengambil keputusan untuk melakukan evaluasi program peningkatan profesionalisme pegawai dan keterampilan penggunaan teknologi informasi, guna meningkatkan motivasi dan kinerja PPID Kota Semarang.

1.4.2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap sumber daya manusia dalam hal profesionalisme, penggunaan teknologi informasi komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2006:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sule dan Saefullah (2005:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memelihara dan meningkatkan kualitas. Ukuran keberhasilan manajemen sumber daya manusia ditunjukkan dengan kinerja pegawai yang tinggi.

2.1.2. Kinerja Pegawai

Sulistiyani dan Rosidah (2009), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Simamora (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2008).

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya.

2.1.2.1. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) *Efektivitas* dan *efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) *Otoritas* (wewenang). Arti *otoritas* adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- 3) *Disiplin*. Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dia kerja.
- 4) *Inisiatif* yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.2.2. Ukuran-Ukuran Kinerja

Adapun ukuran-ukuran kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya meliputi beberapa aspek menurut Gomes, Fautino Cardoso (2003;142) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan suatu periode waktu yang ditentukan
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
3. Pengetahuan kerja yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Kreativitas yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain
6. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, melaksanakan tugas-tugas baku dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. Kepribadian yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, integrasi pribadi.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah

(2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.1.3.2. Teori-teori motivasi

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari

adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (pegawai) dan mengarahkan karyawannya (pegawai) untuk melakukan sesuatu.

1) Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg.

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Menurut Siswanto (1990:137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggungjawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*).

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

- Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “need” dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Frederick Herzberg memilah hirarki kebutuhan maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Hasibuan, 2003 : 115-116).

2) Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b). Harapan dan keberhasilannya; dan (c). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhannya.
- Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Pada teori yang dicapai dari Mc. Clelland gaji/upah, penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*High Achievers*) ia dapat bersifat atraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok, dan ia sangat dinilai tinggi oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan

kekuasaan, sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain (Winardi, 2001:156).

Berdasarkan pada dua teori di atas, maka pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzberg untuk yang motivator. Karena Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan. Indikator dalam penelitian ini meliputi: (1) Kebutuhan akan Prestasi; (2) Kebutuhan akan pengakuan; (3) Pekerjaan itu sendiri; (4) Tanggung jawab; dan (5) Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan.

2.1.3.3. Kedudukan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan

menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.4. Profesionalisme

Professional berasal dari kata profesi (*profession*) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Dari pengertian diatas, maka pegawai professional adalah pegawai yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan pegawai harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pegawai dan Dosen, dikemukakan bahwa professional pegawai merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia

- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Untuk menjadi pegawai yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Pegawai dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah :

- 1) Kompetensi Kepribadian :
 - Mantap
 - Stabil
 - Dewasa
 - Arif dan bijaksana
 - Berwibawa
 - Berakhlak mulia
 - Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - Mengevaluasi kinerja sendiri, dan

- Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

2) Kompetensi Paedagogik :

- Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- Pemahaman terhadap peserta didik
- Pengembangan kurikulum/silabus
- Perancangan pembelajaran
- Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik
- Evaluasi hasil belajar
- Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

3) Kompetensi professional :

- Konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
- Materi ajar ada dalam kurikulum sekolah
- Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan
- Kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional

4) Kompetensi Sosial :

- Berkomunikasi lisan dan tulisan
- Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional

- Bergaul secara efektif dengan peserta didik sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
- Berbagai sikap secara santun dengan masyarakat sekitar

2.1.5. Teknologi Informasi dan Komunikasi

2.1.5.1. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Williams, Sawyer (2005) Teknologi Informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi.

Menurut Martin, et al. (2005) Teknologi Informasi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan informasi dan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi.

Jadi dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi adalah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu mengolah dan menyimpan informasi untuk melakukan transmisi informasi.

2.1.5.2. Pengertian Sistem Informasi

Dari apa yang dibahas tersebut diatas adalah sumber daya manusia yang didukung dengan teknologi yang baikakan

meningkatkan kualitas kerja dan mendukung keberhasilan e-government.

2.1.5.3. Ukuran Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Goerge dan Jones (2002:554), teknologi organisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (keahlian, kemampuan, pengetahuan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (mesin, komputer dan peralatan-peralatan) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar tersebut menjadi barang jadi dan jasa. Setiap pekerjaan ataupun fungsi-fungsi organisasi adalah bagian dari teknologi organisasi, termasuk juga sistem informasi dan pemanfaatan teknologi komputer. Menurut Robbins (1994:219), teknologi merujuk kepada proses serta metode yang mengubah masukan menjadi keluaran dalam organisasi.

Dalam teori-teori organisasi terutama pembahasan mengenai teknologi organisasi, pemahaman kita menyangkut hal tersebut dapat merujuk kepada tiga kontributor utama yaitu Joan Woodward, Charles Perrow dan James Thompson. Woodward mengajukan tiga jenis teknologi produksi yaitu: unit, massa, dan proses. Kontribusi utamanya terletak pada pengidentifikasian hubungan yang mencolok antara kelas-kelas teknologi itu dan struktur selanjutnya dari perusahaan-perusahaan dan menunjukkan bahwa keefektifan organisasi ada kaitannya dengan kecocokan antara teknologi dan struktur.

Pandangan yang lebih luas mengenai teknologi diajukan oleh Perrow. Pandangan ini bertolak pada pengetahuan, sehingga disebut sebagai teknologi pengetahuan. Dalam teknologi pengetahuan, Perrow mengidentifikasi dua dimensi dasar yaitu *task variability* dan *problem analyzability*. Kedua dimensi tersebut dikombinasikan dengan empat jenis teknologi yaitu: *routine*, *engineering*, *craft*, dan *non-routine*. *Task variability* adalah sejumlah tugas baru dan permintaan yang berbeda pada suatu tugas yang dikenakan pada seorang atau suatu fungsi. *Task variability* yang tinggi menandakan tugas-tugas yang tidak dapat diprediksi yang disebabkan oleh munculnya persoalan-persoalan dan permintaan-permintaan baru secara berkelanjutan. *Task variability* yang rendah menandakan suatu tugas yang sering dilakukan berulang-ulang sehingga dapat diidentifikasi. Sedangkan *task analyzability* adalah sampai sejauh mana tersedianya standarisasi solusi untuk memecahkan masalah yang akan muncul. *Task analyzability* yang tinggi menandakan mudahnya mencari solusi atas suatu masalah karena setiap masalah yang mungkin timbul sudah diidentifikasi dan dibuat standarisasi solusinya. *Task analyzability* yang rendah menandakan tidak teridentifikasinya suatu masalah dengan baik sehingga untuk memecahkan masalah diperlukan suatu upaya ekstensif.

Sumbangan pemikiran yang ketiga adalah pemikiran yang diajukan oleh James D. Thompson. Thompson memperlihatkan bahwa saling ketergantungan yang diciptakan oleh teknologi penting dalam

menentukan struktur organisasi. Dalam pandangannya, Thompson mengajukan tiga jenis teknologi yaitu: *mediating*, *long-linked* dan *intensive*. Ketiga jenis teknologi tersebut memiliki kesalingtergantungan yang berbeda.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan terlihat bahwa pemilihan teknologi yang tepat merupakan masalah penting yang harus dihadapi oleh suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena penggunaan teknologi yang tepat sangat menentukan efektifitas dan tingkat efisiensi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam merubah bahan baku menjadi barang akhir dan jasa. Selain itu teknologi juga sangat menentukan daya saing organisasi, dan kemampuannya untuk bertahan pada lingkungan industrinya. Pemanfaatan dan pengoptimalan serta produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh sistem teknologi yang digunakan oleh suatu organisasi.

2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis

2.2.1. Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan perbandingan dengan apa yang akan diteliti, dibawah ini penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Gautama dan Arfan (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Penerapan Teknologi Informasi	Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja, baik secara parsial maupun simultan.
Hariyanto (2012)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco	Variabel dependen: kinerja manajemen Variabel independen: Penggunaan TI, sistem manajemen mutu, budaya organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi, sistem manajemen mutu dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajemen
Arifin A.M. (2015)	<i>The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kepuasan mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja guru.
Putri dan Suputra (2013)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Independensi, profesionalisme, etika profesi	Independensi, profesionalisme dan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Mardianti (2014)	Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Mandiri Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Profesionalisme Kerja, Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja	terdapat pengaruh positif profesionalisme dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja pegawai, terdapat pengaruh positif profesionalisme kerja dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi kerja.
Liang, et.al, (2012)	<i>A resource-based perspective on information technology and firm performance: a meta analysis</i>	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Teknologi Informasi	teknologi informasi meningkatkan kemampuan internal dan eksternal, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan
Sahilmi (2014)	Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya	Variabel dependen: kinerja pegawai Variabel independen: Penggunaan Sistem Informasi, lingkungan kerja, motivasi kerja	Penggunaan sistem informasi, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi dan penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Secara tidak langsung penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Srinadi (2015)	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Sebagai Media Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa	Variabel dependen: motivasi belajar Variabel independen: Penggunaan Teknologi Informasi	pemanfaatan internet berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Murti dan Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Motivasi, Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai
Fatmariyani (2011)	Pengaruh Adopsi Teknologi Informasi <i>Open Source e-Commerce</i> Terhadap Kinerja UKM dengan Faktor-faktor Teknologi Acceptance Model (TAM) sebagai variabel Moderating Variable.	Variabel dependen: kinerja UKM Variabel independen: Teknologi Informasi open source e-commerce Variabel moderating: Teknologi Acceptance Model (TAM)	Adopsi Teknologi Informasi mempengaruhi kinerja sangat rendah.
Olokoba, A. A., et. al (2014)	<i>Impact of Information Communication Technology (ICT) on The Managemet and Performance of Secondary School teachers in Kwara State, Nigeria</i>	Variabel dependen: kinerja Variabel independen: Teknologi Informasi & Komunikasi, Kinerja Manajemen	Teknologi Informasi dan komunikasi sangat penting untuk efisiensi bagi kinerja Manajemen

2.2.2. Kerangka Pemikiran

Pengembangan SDM berbasis profesionalisme dan teknologi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Profesionalisme yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Disamping profesional seorang karyawan juga harus memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi yang selalu berkembang, dengan demikian maka seseorang dalam hal ini seorang karyawan harus juga memiliki motivasi yang tinggi guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan akurat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, S. Gautama dan Arfan (2010) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja, profesionalisme dan penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja, demikian juga Putri dan Saputra (2013) menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Mardianti (2014), profesionalisme dan komitmen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan secara bersama-sama profesionalisme dan komitmen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu profesionalisme perlu diteliti pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Gautama dan Arfan (2010) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja, profesionalisme dan penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Liang, et.al (2012) bahwa teknologi informasi mempengaruhi kinerja perusahaan, demikian juga Hariyanto (2010) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen. Oleh Olokoba, A.A. (2014), menjelaskan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen. Sedangkan Fatmariansi (2011), menyimpulkan bahwa adopsi teknologi informasi mempengaruhi kinerja sangat rendah. Sehingga perlu diteliti lagi bagaimana pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja dan motivasi. Dalam suatu organisasi teknologi informasi dan komunikasi didukung dengan perangkat lunak maupun perangkat keras dengan tingkat kualitas kecepatan dalam akses dan kemudahan dalam mengaplikasikan software yang ada sehingga dapat melancarkan dalam mengoperasikannya.

Untuk variabel motivasi, menurut Sahilmi (2014), penggunaan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara tidak langsung penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga menurut Srinadi (2015), pemanfaatan internet berpengaruh terhadap motivasi

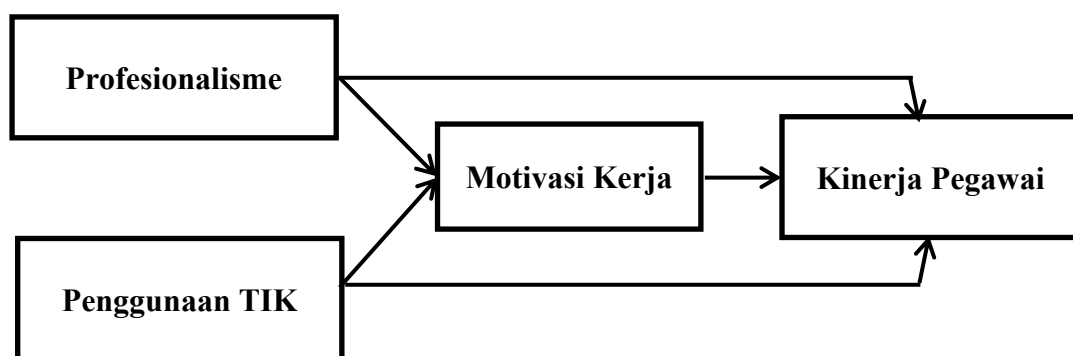
belajar siswa. Dari kesimpulan-kesimpulan tersebut yang mana banyak peneliti yang menyatakan bahwa penggunaan IT sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja, maka penulis memilih variabel motivasi sebagai variabel mediasi antara teknologi informasi dan profesionalisme terhadap kinerja, variabel-variabel tersebut sangat sesuai dengan obyek penelitian. Kemudian menurut Arifin (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan tidak signifikan, kompetensi mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan kinerja guru, kepuasan mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja guru. Sedangkan menurut Murti dan Sri Mulyani (2013) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari perbedaan-perbedaan kesimpulan di atas, maka penulis ingin meneliti lagi apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PPID Kota Semarang.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan yaitu dengan melakukan proses adopsi terhadap indikator variabel yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka untuk

membentuk kerangka pemikiran penelitian didapatkan variabel-variabel (independen dan dependen) sebagai berikut:

1. Profesionalisme
2. Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi
3. Motivasi kerja
4. Kinerja

Dengan demikian adanya pengaruh profesionalisme dan penggunaan Teknologi Informasidan Komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi Motivasi kerja, maka dapat dirumuskan bentuk model variabel penelitian berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.2.2.1. Hubungan antar variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan ekspektasi peneliti atau kesimpulan sementara yang berfungsi sebagai pedoman untuk memudahkan penelitian pengujian. Secara spesifik hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan uraian pada hubungan variabel, sebagai berikut:

1) Profesionalisme dengan Motivasi Kerja

Profesionalisme (*profésionalisme*) ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal dari pada profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya (KBBI, 1994). Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional (Longman, 1987). Dengan profesionalisme tersebut dituntut motivasi yang tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan suatu organisasi, maka dengan motivasi yang dimiliki dengan tingkat profesionalisme akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja PPID Kota Semarang.

2) Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi dan Motivasi Kerja

Teknologi dalam suatu organisasi tidak hanya menyangkut peralatan namun juga menyangkut metoda kerja. Teknologi pada prinsipnya bertujuan untuk mempermudah pekerjaan manusia termasuk karyawan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak akan terlepas dari pemanfaatan teknologi. Kecanggihan teknologi pada zaman sekarang ini pada satu sisi akan meningkatkan

kecepatan dan ketepatan kerja namun pada sisi lainnya justru membuat suatu pekerjaan menjadi kurang menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menurunkan tingkat kerja. Belum lagi karyawan akan menganggap bahwa keberhasilan kerja mereka akan sangat tergantung pada pemanfaatan teknologi. Ini berarti bahwa keberhasilan yang mereka raih bukan karena upaya mereka sepenuhnya namun karena didukung oleh teknologi yang canggih.

Menurut Martin, et al., 2005 Teknologi Informasi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan data atau informasi dan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi.

H₂ : Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja PPID Kota Semarang

3) Profesionalisme dan Kinerja

Kebutuhan tenaga profesional seorang pegawai PPID Kota Semarang sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan informasi data atas guna menunjang pelayanan kepada masyarakat khususnya Kota Semarang. Profesionalisme yang dimiliki menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan kegiatan pengumpulan informasi data karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat membantu dalam upaya meningkatkan kinerja PPID. Nugraha dan Ramantha (2015) dalam

penelitiannya membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₃ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja PPID Kota Semarang

4) Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Seorang karyawan atau pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila ditunjang dengan keahlian dan kemampuan dalam mengikuti perkembangan teknologi.

Bahwa dalam penelitian terdahulu, Ting-Peng, (2012), menjelaskan bahwa teknologi informasi mempengaruhi kinerja perusahaan, begitu juga dengan Hariyanto, (2010) dengan Olokoba, AA., (2014), menjelaskan bahwa komunikasi teknologi informasi sangat penting menilai kinerja manajemen, begitu pula dengan Dirgantari, (2011) dan Jon-Aridl, dkk (1999)

H₄ : Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja PPID Kota Semarang.

5) Motivasi Kerja dan Kinerja

Formulasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi

berprestasi. Motivasi itu akan mendorong pegawai untuk meningkatkan perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan tanpa henti. Bila perbaikan kualitas dan kuantitas kerja ini menjadi lebih membudaya dalam praktik kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan suasana di lingkungan kerja akan lebih manusiawi.

Perbaikan motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan harus menjadi kunci strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi. Namun demikian, kondisi yang sangat sulit dihadapi oleh para kalangan pimpinan organisasi adalah apabila para karyawan sudah merasa puas dengan keadaan yang dimiliki saat ini, sehingga apapun bentuk motivasi eksternal yang diberikan oleh pimpinan organisasi tidak akan berhasil untuk menggugah motivasi para karyawannya. Pada akhirnya kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan akan jalan ditempat dan sulit untuk ditingkatkan.

Dari uraian di atas, nyatalah bahwa motivasi karyawan menjadi titik sentral dalam pencapaian kinerja optimal. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan membantu karyawan meningkatkan kualitas kerja dan mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

H₅ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja PPID Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Berbobot tidaknya sebuah penelitian tergantung dari metode penelitiannya. Metode penelitian digunakan dengan tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah yang tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penelitian ini digunakan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan membuat pencandraan (deskriptif) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Sumadi, 1992: 37).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Secara umum populasi didefinisikan sebagai kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Suharsimi, Arikunto, 1980). Populasi penelitian ini meliputi seluruh PPID (Pejabat Pengelola informasi dan Dokumentasi) pada Pemerintah Kota Semarang yang

berjumlah 79 orang. Yang dimaksud pejabat dalam penelitian ini adalah operator baik staf maupun struktural pada masing-masing SKPD di Pemerintah Kota Semarang yang langsung memberikan pelayanan informasi dan dokumentasi kepada masyarakat.

3.2.2. Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yaitu penelitian yang menggunakan semua elemen yang terdapat dalam populasinya, sebagai sampel, jadi elemen sampel berjumlah 79 orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan dipaparkan definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. yaitu:

- a. Profesionalisme pada penelitian ini diukur melalui 2 (dua) dimensi sebagai berikut: keahlian khusus dan ketrampilan
- b. Penggunaan teknologi informasi diukur dengan 3 (tiga) dimensi, yakni: penggunaan perangkat, input data dan output data
- c. Motivasi kerja diukur dengan 3 (tiga) dimensi terdiri dari: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan
- d. Kinerja pegawai diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu: kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, efisiensi kerja, dan kerjasama

Perincian variabel, definisi dan indikator penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Profesionalisme	Pendapat Alex Sobur dalam bukunya “Profesionalisme dengan Nurani”, mengemukakan bahwa: “Profesionalisme berarti isme atau paham yang menilai tinggi keahlian profesional khususnya, atau kemampuan pribadi pada umumnya, sebagai alat utama untuk meraih keberhasilan.” (2001:82)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sertifikasi khusus 2. Mendapat pelatihan 3. Keahlian dibidang data 4. Keahlian bidang dokumentasi 5. Ketrampilan dalam menghadapi oranglain
2.	Penggunaan Teknologi Informasi	Penggunaan sistem informasi komputer dan telekomunikasi untuk menyimpan, memproses, menganalisa, mengambil, dan mengirimkan informasi. Alter (1992), sistem informasi adalah kombinasi antar prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang diorganisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program yang digunakan 2. Sesuai kebutuhan 3. Mudah dipahami 4. mudah dalam menginput 5. Mudah prosesnya 6. lebih jelas analisisnya 7. lebih jelas informasinya 8. hasil lebih puas

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3.	Motivasi kerja	<p>Motivasi merupakan suatu pendorong / perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku mencapai tujuan tertentu. (T. Hani Handoko : 2001)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat untuk memiliki keunggulan 2. Kemampuan penetapan target kerja 3. Menyukai persaingan 4. Keberanian mengambil resiko 5. Sifat sosial/suka berinteraksi/bekerja sama dengan individu lain 6. Menghormati orang lain 7. Rasa persahabatan 8. Bersedia berkonsultasi 9. Mampu berbicara lancar di depan publik 10. Ketegasan dalam bersikap 11. Sifat keras kepala 12. Penuh tuntutan
4.	Kinerja Pegawai	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku negoro,2000)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil kerja yang memuaskan 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 4. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 5. Hasil kerja sesuai dengan perintah atasan 6. Tanggung jawab 7. Ketelitian kerja 8. Kerjasama dalam kelompok 9. Kesediaan menerima kritik 10. Koordinasi

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data tentang persepsi PPID Kota Semarang tentang profesionalisme yang dimiliki, persepsi terhadap kualitas teknologi informasi yang digunakan, persepsi motivasi dan kinerja.
- 2) Sumber data mencakup data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner tentang penilaian responden terhadap profesionalisme yang dimiliki, kualitas teknologi informasi, motivasi dan kinerja.

3.4.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner/angket yang digunakan untuk mengetahui pendapat atau sikap seseorang mengenai sesuatu hal. Skala pengukuran yang digunakan dalam penulisan ini adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi 7 (tujuh) tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dikatakan jenis ordinal, karena pernyataan atau pertanyaan yang diajukan mempunyai pilihan jawaban bertingkat dari yang paling rendah, seperti “Sangat tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Agak Tidak Setuju”, “Kurang Setuju”, “Agak Setuju”, dan “Sangat Setuju”.

3.5. Analisa Data

3.5.1. Uji Validitas

Pengujian validitas (kesahihan) menggambarkan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Pengujian validitas item dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Apabila loading factor $> 0,4$ maka dianggap valid. Dan untuk mengukur kecukupan sampel digunakan parameter Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,5$, artinya jika KMO diatas $0,5$ maka kecukupan sampel terpenuhi. Sebaliknya jika KMO kurang dari $0,5$ maka kecukupan sampel belum terpenuhi.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat ukur yang dipergunakan memiliki konsistensi yang baik atau tidak. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha. Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Alpha Cronbach $> 0,6$ artinya dianggap reliabel dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

3.5.3. Model Penelitian

Untuk melakukan analisis kuantitatif dilakukan dengan cara analisis inferensial. Analisa inferensial ini digunakan untuk mengetahui

adanya pengaruh antara variabel terikat dan bebas dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda.

Model Regresi Linier Berganda :

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = a_2 + b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 Y_1 + e$$

- X_1 : Variabel profesionalisme
 X_2 : Variabel Penggunaan Teknologi Informasi
 Y_1 : Variabel motivasi kerja
 Y_2 : Variabel Kinerja
 a_1, a_2 : konstanta
 $b(1,2...)$: Koefisien unstandardized beta (*standardized beta coefficient*) variabel bebas
 e : Variabel di luar model (*disturbance error*)

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

- a) Uji Normalitas adalah untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smimov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.
- b) Uji Multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas

dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS versi 21.

- c) Uji Heteroskedastisitas adalah konstanta untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjalin heterokedastisitas.

3.5.5. Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Gujarati, 2003).

- a) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat signifikansi (F) pada 5% (Gujarati, 2003: 85).

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai mutlak nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih). Sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai F_{hitung} atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih).

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian untuk setiap koefisien variabel bebas dilakukan dengan tingkat signifikansi nilai 0,05, Setiap koefisien variabel bebas dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih),

$H_0 : b_1 \leq 0$ ditolak

$H_a : b_1 \geq 0$ diterima.

Atau dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih), yang berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

c) Uji Mediasi

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t dari koefisien ab yang sudah dihitung dengan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009). Perhitungan pengujian faktor mediasi akan dijelaskan sebagai berikut.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghozali, (2011), dikenal

dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M.

Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke M (a) dengan jalur M ke Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan s_a dan s_b dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sab yang dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

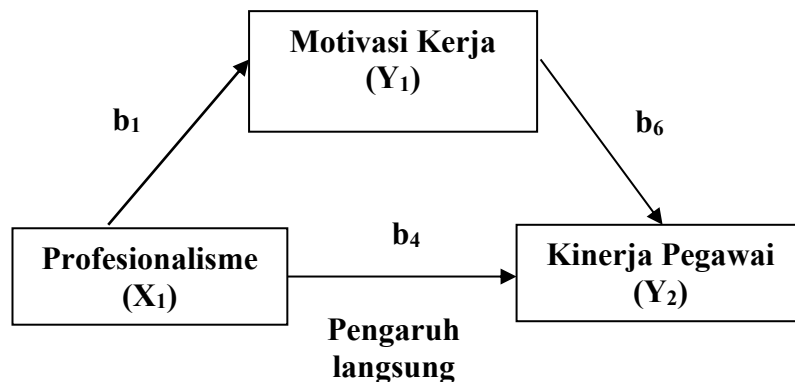
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

1) Motivasi Kerja sebagai mediasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja (Y_1) dalam memediasi hubungan antara profesionalisme (X_1) dengan kinerja karyawan (Y_2). Untuk lebih jelasnya tentang hubungan langsung dan tidak langsung di antara variabel, dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar analisis jalur di atas menjelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar b_4 dan besar pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar $(b_1 \cdot b_6)$. Pengaruh mediasi ditunjukkan perkalian koefisien $(b_1 \cdot b_6)$, kemudian diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$Sb_1b_6 = \sqrt{b_6^2 Sb_1^2 + b_1^2 Sb_6^2 + Sb_1^2 Sb_6^2}$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi menggunakan rumus berikut:

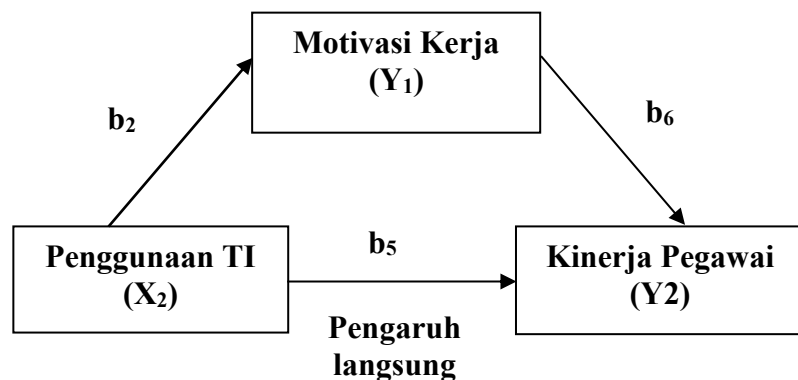
$$t = \frac{b_1 b_6}{Sb_1 b_6}$$

Dari perhitungan, jika t hitung lebih besar dari t tabel, berarti ada pengaruh mediasi motivasi kerja dalam hubungannya profesionalisme terhadap kinerja.

2) Motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja (Y_1) dalam memediasi hubungan antara penggunaan TIK (X_2) dengan kinerja karyawan (Y_2).

Untuk lebih jelasnya tentang hubungan langsung dan tidak langsung di antara variable, dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar analisis jalur di atas menjelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung penggunaan TIK terhadap kinerja pegawai adalah sebesar b_5 dan besar pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar $(b_2 \cdot b_6)$. Pengaruh mediasi ditunjukkan perkalian koefisien $(b_2 \cdot b_6)$, kemudian diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$Sb_2b_6 = \sqrt{b_6^2 Sb_2^2 + b_2^2 Sb_6^2 + Sb_2^2 Sb_6^2}$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{b_2 b_6}{S b_1 b_6}$$

Dari perhitungan, jika t hitung lebih besar dari t tabel, berarti ada pengaruh mediasi motivasi kerja dalam hubungannya penggunaan TIK terhadap kinerja.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Identitas Responden

Pada bagian ini akan dideskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, yang kesemuanya ini disajikan dalam bentuk tabel. Berikut inimerupakan penyajian data berkaitan dengan identitas responden.

4.1.1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel jenis kelamin responden dari hasil pengumpulan data penelitian melalui kuesioner

Tabel 4.1.

Diskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	42	53.16
Wanita	37	46.84
Total	79	100

Sumber:Data Primer yangdiolah,

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin yang paling banyak adalah responden pria sebanyak 42 orang (53,16%). Hasil tersebut menggambarkan karakteristik responden pria lebih banyak daripada wanita, karena instansi ini, PPID Kota Semarang,

membutuhkan pegawai yang cekatan, mempunyai fisik yang kuat, dan memang banyak pekerjaan yang harus ditangani oleh pria.

4.1.2. Deskripsi Responden Menurut Umur

Hasil pengumpulan data penelitian mengenai identitas umur responden seperti berikut:

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1. kurang dari 40 tahun	17	21.52
2. 41 s/d 50 tahun	28	35.44
3. lebih dari 50 tahun	34	43.04
Total	79	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah,

Dari tabel di atas, tampak bahwa jumlah responden terbanyak pada umur lebih dari 50 tahun sebanyak 34 orang (43,52%). Data ini menggambarkan umur responden sebagian besar didominasi usia kurang produktif. Pada usia ini biasanya, mereka kurang mempunyai produktivitas dan prestasi yang tinggi. Pegawai PPID Kota Semarang diharapkan sebagai subyek yang tangguh dan handal, sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

4.1.3. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3.
Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	10	12.66
S1/DIV	58	73.42
S2	11	13.92
Total	79	100

Sumber: Data Primer yang diolah,

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak adalah lulusan S1/D3 sejumlah 58 orang (73,42%), sedangkan lulusan SMA sebanyak 10 orang (12,66%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi, bisa dikatakan bahwa pendidikan yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaannya. Berarti pula, instansi di PPID Kota Semarang memberikan kontribusi yang bagus dalam meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pendidikan yang telah diselesaikan pegawai, diharapkan akan mendukung pelaksanaan tugas yang semakin kompleks. Dengan kata lain, pendidikan pegawai sudah cukup memadai untuk dapat menjadi tenaga yang handal dalam memberikan pelayanan masyarakat.

4.1.4. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka data responden sebagai berikut :

TABEL 4.4

Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 10 tahun	12	15.19
10 – 20 tahun	6	7.59
21-30 tahun	50	63.29
>30 tahun	11	13.93
Total	79	100

Sumber: Data Primer yang diolah,

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 21 – 30 tahun, yaitu sejumlah 50 orang (63,29%), sedangkan yang terkecil memiliki masa kerja 10–20 tahun, yaitu 6 orang (7,59%). Kondisi ini menunjukkan bahwa dari masa kerja responden memiliki pengalaman kerja di bidang tugasnya.

Kondisi yang demikian ini menunjukkan bahwa para pegawai PPID Kota Semarang cenderung mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Karena sebagian besar dari mereka telah mempunyai banyak pengalaman di dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam kurun waktu yang cukup lama tersebut, mereka tentunya pernah menyelesaikan berbagai masalah di dalam penyelesaian pekerjaannya. Kemampuan mereka menyelesaikan berbagai masalah tersebut merupakan proses pembelajaran dalam bekerja dan bersifat kumulatif. Sehingga mereka dari waktu ke waktu semakin mampu dalam

memecahkan berbagai masalah yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian di dalam penelitian ini mengacu jawaban responden berkaitan dengan variable kinerja, kepuasan, profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi, dikategorikan dalam 7 (tujuh) tingkat jawaban, yang tersusun kategori variabel sebagai berikut: sangat setuju (SS=7), setuju (S=6), agak setuju (AS=5), kurang setuju(TS=4), agak tidak setuju (ATS=3), tidak setuju (TS=2) dan sangat tidak setuju(STS=1). Pada analisis pendapat responden diukur dengan lima skala tersebut guna mengetahui derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala berikut :1. STS, 2. TS, 3. ATS, 4. KS, 5. AS, 6. S dan 7. SS.

Jawaban semua responden terhadap suatu butir pertanyaan kuesioner, apakahresponden cenderung menjawab sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Penentuan kecenderungan tersebut adalah sebagai berikut :

Nilai maksimum : 7

Nilai Minimum : 1

Rentang Skala : $(7-1)/3 = 1.3$

Kategori :

1.00 – 3.00 = Buruk

3.01 – 5.00 = Sedang

5.01 – 7.00 = Tinggi

4.2.1. Variabel Profesionalisme

Tabel 4.5.

Deskripsi Variabel Profesionalisme

No	Indikator	Mean	Median	Mode
1	Memiliki sertifikasi khusus	5.37	4,00	4,00
2	Mendapat pelatihan	4.35	4,00	4,00
3	Keahlian dibidang data	5.14	4,00	4,00
4	Keahlian bidang dokumentasi	5.65	4,00	4,00
5	Ketrampilan dalam melayani orang lain	4.30	4,00	4,00
	Rata-rata	4.96		

Sumber: Data Primer yang diolah,

Pada table 4.5 Nilai rata-rata (*Mean*) pada keseluruhan indikator sebesar 4,96, adalah dalam kategori sedang, skor tertinggi dari 5 indikator variabel profesionalisme, yaitu indikator keahlian dibidang dokumentasi(5,65). Hal ini menandakan bahwa responden mampu dalam mendokumentasikan data yang memadai dalam melakukan kearsipan untuk kebutuhan informasi data. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator ketrampilan dalam melayani sebesar 4,30. Hal ini menandakan bahwa responden kurang memahami dalam komunikasi terhadap bagaimana bersosialisasi baik dengan sesama rekan maupun kepada masyarakat sebagai tugas dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut

menggambarkan jugabahwa pegawai mempersepsikan kurangnya mendapat perhatian terhadap berkomunikasi yang baik untuk melayani kepada masyarakat.

4.2.2. Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

No	Indikator	Mean	Median	Mode
1	Program yang digunakan	5.54	4.00	4,00
2	Sesuai kebutuhan	5.92	4.00	4,00
3	Mudah dipahami	5.14	4.00	4,00
4	mudah dalam menginput	3.97	4.00	4,00
5	Mudah prosesnya	5.46	4.00	4,00
6	lebih jelas analisa nya	5.04	4.00	4,00
7	lebih jelas informasinya	5.66	4.00	4,00
8	hasil lebih puas	5.68	4.00	4,00
	Rata-rata	5.30		

Sumber: Data Primer yang diolah,

Pada table 4.6, Nilai rata-rata (*Mean*) secara keseluruhan variable penggunaan teknologi informasi adalah sebesar 5.30, hal ini menunjukkan pada kategori tinggi. Nilai indikator tertinggi dari 8 indikator variabel penggunaan teknologi informasi, yaitu indikator sesuai kebutuhan yaitu sebesar (5,92). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan bahwa kebutuhan dalam penggunaan teknologiinformasi memberikan perhatian khusus pada memotivasi kerja pegawai apabila kebutuhan penggunaan teknologi mendapatkan pengetahuan yang memadai. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah mudah menginput data (3,97).

Hal ini menandakan bahwa responden menganggap mudah dalam penggunaan teknologi informasi tersebut. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan penggunaan teknologi kurang memberikan perhatian terhadap fasilitas bekerja.

4.2.3. Variabel Motivasi kerja

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi kerja

No	Indikator	Mean	Median	Mode
1	Semangat untuk memiliki keunggulan	5.47	4,00	4,00
2	Kemampuan penetapan target kerja	5.76	4,00	4,00
3	Menyukai persaingan	6.05	4,00	4,00
4	Keberanian mengambil resiko	6.10	4,00	4,00
5	Sifat sosial / suka berinteraksi / bekerja sama dengan individu lain	6.01	4,00	4,00
6	Menghormati orang lain	4.77	4,00	4,00
7	Rasa persahabatan	5.25	4,00	4,00
8	Bersedia berkonsultasi	5.13	4,00	4,00
9	Mampu berbicara lancar di depan publik	4.84	4,00	4,00
10	Ketegasan dalam bersikap	4.79	4,00	4,00
11	Sifat keras kepala	5.69	4,00	4,00
12	Penuh tuntutan	5.86	4,00	4,00
	Rata-rata	5.48		

Sumber: Data Primer yang diolah,

Pada table 4.7, bahwa nilai rata-rata (*Mean*) secara keseluruhan variabel motivasi kerja pada kategori tinggi, hal ini rata-rata yang diperoleh sebesar 5,48, artinya secara keseluruhan responden menyetujui bahwa motivasi kerja dapat memberikan kinerja yang baik. Nilai skor tertinggi dari 12 indikator variabel motivasi kerja, yaitu

indikator keberanian mengambil resiko merupakan hal yang penting dalam memotivasi kerja(6,10). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan dalam bekerja adalah penuh resiko dan resiko itu dapat teratasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator menghormati orang lain(4,77). Hal ini menandakan bahwa responden tidak memahami bagaimanapun instansi atau instansi tempat mereka bekerja menjadi pekerjaan adalah adanya sosialisasi baik dengan atasan, bawahan maupun rekan sekerja harus saling menghormati. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan motivasi kerja kurang memberikan perhatian terhadap bagaimana pegawai dapat saling menghormati agar motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja.

4.2.4. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Median	Mode
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	5.79	4,00	4,00
2	Hasil kerja yang memuaskan	5.08	4,00	4,00
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4.97	4,00	4,00
4	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	5.63	4,00	4,00
5	Hasil kerja sesuai dengan perintah atasan	5.52	4,00	4,00
6	Tanggung jawab	5.84	4,00	4,00
7	Ketelitian kerja	5.53	4,00	3,00
8	Kerjasama dalam kelompok	5.46	4,00	4,00
9	Kesediaan menerima kritik	5.05	4,00	4,00
10	Koordinasi	5.98	4,00	4,00
	Rata-rata	5.49		

Sumber: Data Primer yang diolah,

Tabel 4.8, secara keseluruhan variable kinerja memiliki kategori nilai tinggi, hal ini bisa dilihat nilai rata-rata skor adalah sebesar 5,49, nilai tertinggi dari 10 indikator variabel kinerja pegawai, yaitu indikator koordinasi soal pekerjaan (5,98). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan kinerja berkenan pegawai selalu melakukan koordinasi baik antar rekan maupun dalam struktur organisasi. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai target(4,97). Hal ini menandakan bahwa responden belum bisa penyelesaian pekerjaan dengan baik agar tidak terjadi pemborosan. Untuk itu, diperlukan peningkatan kemampuan secara berkala. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan kinerja kurang memberikan perhatian terhadap peningkatan kecakapan pegawai.

4.3. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengukur aspek-aspek yang diteliti maka diperlukan alat ukur yang valid sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan sebenarnya. Instrumen penelitian disebut valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur serta mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Validitas variabel penelitian ini sebagai berikut:

4.3.1. Validitas Variabel Profesionalisme

Tabel 4.9.
Validitas Variabel Profesionalisme Pegawai

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Memiliki sertifikasi khusus dalam bidang PPID	0.564	0,4	Valid
Mendapatkan pelatihan bidang PPID	0.726	0,4	Valid
Menguasai / ahli seluruh informasi yang ada di instansi	0.767	0,4	Valid
Mendokumentasikan informasi publik di instansi	0.764	0,4	Valid
Mampu/ terampil dalam memberikan pelayanan kepada pemohon informasi	0.709	0,4	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO 0,743 > 0,5 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.10, masing-masing indikator variabel profesionalisme seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,4.

4.3.2. Validitas Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Tabel 4.10
Validitas Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Menggunakan program perangkat lunak/sistem aplikasi dalam melaksanakan pelayanan PPID	0.773	0,4	Valid
Aplikasi PPID yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dalam memberikan pelayanan informasi	0.819	0,4	Valid
Perangkat lunak PPID yang digunakan mudah dipahami	0.787	0,4	Valid
Mudah melakukan input data informasi publik pada sistem atau aplikasi yang disediakan	0.507	0,4	Valid
Mudah dan mengerti dalam melakukan proses input data informasi publik pada aplikasi PPID	0.793	0,4	Valid
Lebih jelas dalam melakukan analisa informasi publik yang harus diberikan kepada masyarakat dan pemohon informasi	0.679	0,4	Valid
Aplikasi PPID mampu menghasilkan keluaran informasi publik dan dokumentasi yang jelas sesuai kebutuhan masyarakat dan pemohon informasi	0.513	0,4	Valid
Puas dengan hasil yang dikeluarkan oleh aplikasi PPID	0.512	0,4	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO $0,768 > 0,5$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.10, masing-masing indikator variabel penggunaan teknologi informasi seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi

kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,4.

4.3.3. Validitas Variabel Motivasi kerja

Tabel 4.11
Validitas Variabel Motivasi kerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Semangat untuk memiliki keunggulan	0.469	0,4	Valid
Kemampuan penetapan target kerja	0.687	0,4	Valid
Menyukai persaingan	0.685	0,4	Valid
Keberanian mengambil resiko	0.712	0,4	Valid
Sifat sosial / suka berinteraksi / bekerja sama dengan individu lain	0.521	0,4	Valid
Menghormati orang lain	0.564	0,4	Valid
Rasa persahabatan	0.522	0,4	Valid
Bersedia berkonsultasi	0.450	0,4	Valid
Mampu berbicara lancar di depan publik	0.528	0,4	Valid
Ketegasan dalam bersikap	0.580	0,4	Valid
Sifat keras kepala	0.644	0,4	Valid
Rekan kerja	0.581	0,4	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO $0,740 > 0,5$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.11, masing-masing indikator variabel motivasi kerja seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,4.

4.3.4. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.12
Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Mampu menyelesaikan pekerjaan PPID	0.648	0,4	Valid
Kepuasan dalam pelayanan informasi publik	0.552	0,4	Valid
Mampu menyelesaikan pekerjaan PPID sesuai dengan target yang diberikan	0.466	0,4	Valid
Mampu menyelesaikan tugas pelayanan informasi tepat waktu	0.637	0,4	Valid
Informasi yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan perintah atasan	0.498	0,4	Valid
Bertanggungjawab atas tugas pekerjaan PPID	0.680	0,4	Valid
Melaksanakan tugas PPID dengan teliti	0.648	0,4	Valid
Bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan PPID	0.636	0,4	Valid
Bersedia menerima kritik atas pekerjaan PPID	0.675	0,4	Valid
Melakukan koordinasi dengan petugas lain untuk menyelesaikan tugas PPID yang memuaskan	0.733	0,4	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO $0,710 > 0,5$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.12, masing-masing indikator variabel kinerja pegawai seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu $0,4$.

4.4. Uji Reliabilitas Instrumen

Data penelitian ini yang diuji reliabilitas adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,6 yaitu reliabilitas dinyatakan semakin reliabel jika hasil dari perhitungan *Apha Cronbach* di atas 0,6 Berikut ini uji reliabilitas variabel penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel yang Diteliti

	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Independen/ Intervening	Profesionalisme	0,738	> 0,6	<i>Reliable</i>
	Penggunaan Teknologi	0,820	> 0,6	<i>Reliable</i>
	Motivasi kerja	0,803	> 0,6	<i>Reliable</i>
Dependen	Kinerja Pegawai	0,808	> 0,6	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer yang diolah,

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dikatakan semua instrumen variabel pada penelitian ini dikatakan telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu koefisien *alpha cronbach* di atas 0,6.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

- a) Uji Normalitas adalah untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smimov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Dari hasil yang diperoleh dengan pendekatan nilai *kolmogrov smimov* adalah sebesar 1.553 dengan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* 0.001 di atas nilai signifikan 5%, ini berarti H_0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi tidak normal.

- b) Uji Multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS versi 19.

Hasil perhitungan *Tolerance* dan VIF menunjukkan kurang dari 0.10 atau 10%, yaitu sebesar X_1 , X_2 , dan Y_1 masing-masing : 1.446, 1.436 dan 1.758. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

- c) Uji Heteroskedastisitas adalah konstanta untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjalin heterokedastisitas.

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, seperti dalam lampiran.

4.6. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi variabel Profesionalisme, Penggunaan teknologi informasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PPID Kota Semarang sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi kerja	0.399	0.000	Signifikan
	Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Motivasi kerja	0.392	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil Analisis Regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,399X_1 + 0,392X_2 \dots\dots\dots \text{persamaan regresi model 1}$$

Persamaan regresi model 1 Variabel profesionalisme (X_1) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif dan sebesar **0,399** yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa semakin kuat pengaruh profesionalisme, maka motivasi kerja juga akan

makin kuat atau meningkat. Sedangkan, variabel penggunaan teknologi informasi (X_2) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar **0,392** dan nilai sign **0,000** yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel penggunaan teknologi informasi dalam arah yang searah. Dengan kata lain, bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena secara statistik penggunaan teknologi informasi signifikan pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor profesionalisme dan dipengaruhi oleh faktor penggunaan teknologi informasi. Konsekuensinya, profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi yang semakin efektif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
2	Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja pegawai	0.035	0.651	Tidak Signifikan
	Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja pegawai	0.600	0.000	Signifikan
	Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai	0.319	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah,

Hasil Analisis Regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,035X_1 + 0,600X_2 + 0,319Y_1 \dots \dots \dots \text{persamaan regresi model 2}$$

Persamaan regresi model 2 menunjukkan Variabel profesionalisme memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar **0,035** dan nilai signifikan **0,651** yang memberikan makna bahwa kinerja pegawai (Y_2) tidak dipengaruhi oleh variabel profesionalisme. Selanjutnya untuk variabel penggunaan teknologi informasi memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) positif sebesar **0,600** dengan nilai signifikan sebesar **0,000** yang memberikan makna bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan bahwa pemberian penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y_2) menunjukkan pengaruh searah yaitu bertanda positif dan besarnya koefisien regresi sebesar **0,319**. Berdasarkan besarnya koefisien regresi pada variabel penggunaan teknologi informasi (X_2) mempunyai nilai lebih besar **0,600**, ini menandakan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang yang paling tinggi atau dikatakan paling dominan.

4.7. Uji Model

a. Persamaan Regresi Model 1

Uji Model untuk Nilai Adjusted R Square dan Uji Simultan (F hitung), bisa dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Analisis untuk Uji Model

Model Regresi	Keterangan	Nilai Adjusted R Square	F Hitung	Sig.
1	Pengaruh Profesionalisme dan Penggunaan teknologi informasi terhadap Motivasi kerja	0.416	28.810	.000^a

Sumber: Data Primer yang diolah

Kontribusi pengaruh variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja, model regresi, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,416 (41,6%), yang berarti bahwa 41,6% perubahan motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi. Sedangkan sisanya (100%-41,6%= 58,4%) dijelaskan oleh variable lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk menguji model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*adjusted R square*) dan dengan menggunakan uji Anova (uji F) yang hasilnya disajikan pada tabel 4.15, bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 28,810 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi

informasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi.

b. Persamaan Regresi Model 2

Uji Model untuk Nilai Adjusted R Square dan Uji Simultan (F hitung), bisa dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Analisis untuk Uji Model

Model Regresi	Keterangan	Nilai <i>Adjusted R Square</i>	F Hitung	Sig.
2	Pengaruh Profesionalisme, Penggunaan teknologi informasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai	0.687	28.810	.000^a

Sumber: Data Primer yang diolah

Sedangkan, model regresi², Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F) menunjukkan 28.810, dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00, adalah lebih kecil daripada probabilita (ρ) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh profesionalisme, penggunaan teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh variabel profesionalisme, penggunaan teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, model regresi², menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,687 (68,7%), yang berarti bahwa 68,7% perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel

profesionalisme, penggunaan teknologi informasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dijelaskan oleh sebab lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

4.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh variabel profesionalisme, penggunaan teknologi informasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesa (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	28.001	5.055	5.540	.000
X1	.725	.170	4.277	.000
X2	.465	.111	4.198	.000

Sumber: Data Primer yang diolah

4.8.1. Pengujian Hipotesis Pertama

H_1 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai pada PPID Kota Semarang.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara profesionalisme terhadap motivasi kerja dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000; nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif

terhadap motivasi kerja pegawai PPID Kota Semarang **terbukti**. Kalau profesionalisme dilaksanakan semakin baik maka motivasi kerja juga semakin meningkat.

4.8.2. Pengujian Hipotesis Kedua

H₂ : Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai pada PPID Kota Semarang.

Untuk membuktikan pengaruh antara penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja, dapat ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karena cukup memiliki kemampuan, tentang teknologi informasi, pada akhirnya dapat memberikan pelayanan yang lebih kepada masyarakat oleh pegawai PPID Kota Semarang.

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesa (Uji t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1.911	.060
X1	.035	.454	.651
X2	.600	7.909	.000
Y1	.319	3.797	.000

Sumber: Data Primer yang diolah

4.8.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

H₃: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai dinyatakan **tidak signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,651 lebih besar dari probabilitas (ρ) 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PPID Kota Semarang **tidak terbukti**.

4.8.4. Pengujian Hipotesis Keempat

H₄: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang

Untuk membuktikan pengaruh antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, karena koefisien penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PPID Kota Semarang **terbukti**, bahwa penggunaan teknologi informasi mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai PPID Kota Semarang.

4.8.5. Pengujian Hipotesis Kelima

H₅: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PPID Kota Semarang **terbukti**.

4.9. Uji Mediasi

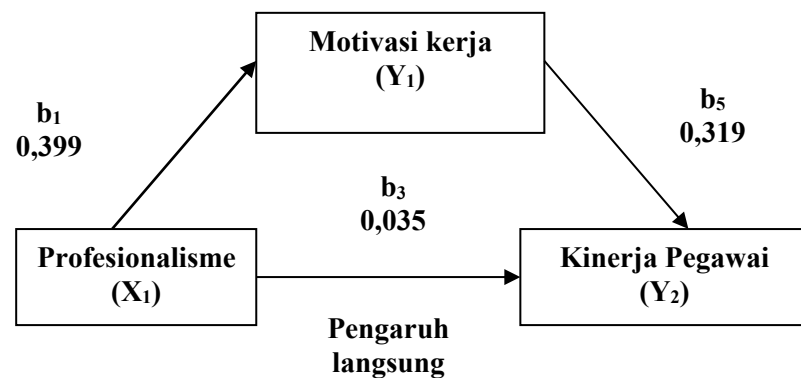
Motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang mampu menjelaskan pengaruh profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t dari koefisien ab yang sudah dihitung dengan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009). Perhitungan pengujian faktor mediasi akan dijelaskan sabagai berikut. 1.

a. Uji Mediasi antara Variabel Profesionalisme dimediasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil SPSS memberikan nilai *standardized beta* X_1 (profesionalisme) pada persamaan (1) sebesar 0,399 dan signifikan pada 0.000 yang berarti X_1 mempengaruhi Y_1 (motivasi kerja). Nilai koefisien *standardized b*, 0,399 merupakan nilai path atau jalur p_2 . Pada hasil SPSS persamaan regresi (2), nilai *standardized beta*, untuk X_1 , 0,035

merupakan nilai path atau jalur p_1 , dan motivasi kerja (Y_1), 0.319 merupakan nilai path atau jalur p_3 , dan semuanya signifikan.

Berikut ini disajikan hasil pengujian pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.



Gambar 4.1.

Motivasi kerja sebagai mediasi

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa X_1 dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari X_1 ke Y_1 (sebagai intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.035, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0.399) \times (0.319) = 0.127$, atau total pengaruh profesionalisme ke kinerja $= 0.035 + (0.399 \times 0.319) = 0.162$.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$), sebesar 0,127, signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut :

$$Sp_{2sb3} = \sqrt{p_3^2 sp^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp^2 sp^2}$$

$$Sp2sb3 = \sqrt{(0.319)^2 \cdot (0.170)^2 + (0.399)^2 \cdot (0.075)^2 + (0.170)^2 \cdot (0.075)^2}$$

$$Sp2sb3 = \sqrt{(0.0029) + (0.00089) + (0.00016)} = 0.0628$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

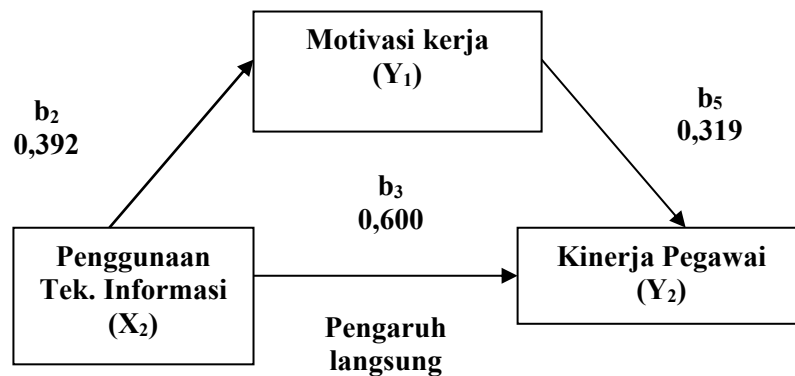
$$.t = (p2p3:Sp2.p3) = (0.127 : 0.0628) = 2.223$$

Oleh karena nilai t hitung = 2.223 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.127, signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

b. Uji Mediasi antara Variabel Penggunaan Teknologi Informasi dimediasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil SPSS memberikan nilai standardized beta X_2 (penggunaan teknologi informasi) pada persamaan (1) sebesar 0.302 dan signifikan pada 0.000 yang berarti X_2 mempengaruhi Y_1 (motivasi kerja). Nilai koefisien unstandardized b , 0.302 merupakan nilai path atau jalur $p2$. Pada hasil SPSS persamaan regresi (2), nilai unstandardized b , untuk X_2 , 0.600 merupakan nilai path atau jalur $p1$, dan motivasi kerja (Y_1), 0.319 merupakan nilai path atau jalur $p3$, dan semuanya signifikan.

Berikut ini disajikan hasil pengujian pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.



Gambar 4.2.

Motivasi kerja sebagai mediasi Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa X_2 dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari X_2 ke Y_1 (sebagai intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.465, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0.392) \times (0.319) = 0.125$, atau total pengaruh profesionalisme ke kinerja $= 0.600 + (0.302 \times 0.319) = 0.725$.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$), sebesar 0,125, signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut :

$$Sp_2sb_3 = \sqrt{p_3^2 sp^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp^2 sp^2}$$

$$Sp_2sb_3 = \sqrt{(0.319)^2 \cdot (0.111)^2 + (0.392)^2 \cdot (0.075)^2 + (0.111)^2 \cdot (0.075)^2}$$

$$Sp_2sb_3 = \sqrt{(0.001) + (0.0009) + (0.00007)} = 0.044$$

Berdasarkan hasil Sp_2p_3 dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$.t = (p2p3:Sp2.p3) = (0.096 : 0.044) = 2.182$$

Oleh karena nilai t hitung = 2.182 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.125, tidak signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

4.10. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data bahwa yang paling dominan memberikan kontribusi pengaruh terhadap motivasi kerja antara profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi adalah variabel profesionalisme dengan demikian bahwa variabel profesionalisme akan mempengaruhi motivasi kerja bagi pegawai di PPID Kota Semarang, sedangkan penggunaan teknologi informasi kontribusinya lebih rendah dibandingkan dengan profesionalisme dalam mempengaruhi motivasi kerja. Data olahan dari persamaan regresi 2, memperoleh hasil bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang paling dominan adalah penggunaan teknologi informasi disusul oleh motivasi kerja yang terakhir adalah profesionalisme, hal ini mengindikasikan bahwa dengan memperoleh penggunaan teknologi informasi akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga dengan variabel motivasi kerja dan profesionalisme akan mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya pegawai yang memiliki profesionalisme lebih sesuai maka akan mendapatkan motivasi kerja lebih besar. Semakin tinggi kemampuan secara profesional maka akan meningkatkan motivasi kerja, begitu juga dengan meningkatnya kemampuan dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi, kemampuan dalam menguasai seluruh informasi, pengetahuan mendokumentasikan informasi publik, dan terampil dalam memberikan pelayanan kepada pemohon informasi akan mempengaruhi motivasi kerja, maka dari itu profesionalisme yang sesuai tersebut akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu bersemangat dalam memberikan pelayanan, mampu menetapkan target kerja, selalu menyukai tantangan dan berani mengambil resiko, sifat sosial, bisa menghormati orang lain dalam memberikan pelayanan informasi. Untuk itu pegawai yang ada di PPID Kota Semarang diharapkan memberikan motivasi yang bisa memberikan kontribusi terhadap hasil kerja.

Berdasarkan penilaian responden indikator profesionalisme yang dipersepsikan rendah adalah mendapatkan pelatihan, sehingga perlu ditingkatkan agar motivasi kerja lebih tinggi. Pegawai sebaiknya menjadikan kemampuan dalam mendokumentasikan, memiliki sertifikat dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi, dengan demikian dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardianti (2014) yang menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Seperti pada indikator tertinggi yaitu keahlian dibidang dokumentasi pada nilai rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa dengan hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Terbukti hipotesis ini dapat dinyatakan jika profesionalisme, di lingkungan PPID Kota Semarang, dikaitkan dengan motivasi kerja, maka seorang pegawai harus mampu mengembangkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang terbaik sebagai tugas utama pegawai negeri sipil pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja

2. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan variabel penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja, artinya bahwa dengan adanya kenaikan dan penurunan motivasi kerja karena dipengaruhi oleh kenaikan dan penurunan variabel penggunaan teknologi informasi. Hal ini dimaksudkan bahwa apabila motivasi kerja dicapai dikarenakan adanya pengaruh dari penggunaan teknologi informasi seperti pada indikator program yang digunakan, sesuai kebutuhan bukannya melebihi kebutuhan yang akan membuat pemborosan, begitu juga bahwa penggunaan teknologi informasi dikarenakan mudahnya dalam menggunakan perangkat, dan akan

menghasilkan sebagai data output yang dapat digunakan sebagai bahan informasi setelah melalui proses dengan baik dan akurat.

Berdasarkan penilaian responden indikator penggunaan teknologi informasi yang dipersepsikan rendah adalah proses input data dan output data yang dihasilkan, maka kemudahan dalam menginput data perlu ditingkatkan dan output data yang dihasilkan lebih memuaskan pengguna agar motivasi kerja meningkat.

Hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariyanto (2010), menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Terbukti dalam hipotesis ini yang dinyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di PPID Kota Semarang, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sangat mendukung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka sangat perlu sekali untuk meningkatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan, artinya apabila profesionalisme pegawai lebih sesuai maka kinerja akan semakin baik. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi, mendapatkan pelatihan dibidang pengelolaan informasi dan dokumentasi, menguasai seluruh

informasi yang ada, mendokumentasikan informasi publik dan terampil dalam memberikan pelayanan kepada pemohon informasi, maka kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan semakin tinggi, yakni sesuai target, hasil kerja yang memuaskan atasan, efisiensi tinggi, lebih teliti, dan kerjasama yang lebih kuat, sehingga dapat mewujudkan penacapaian tujuan organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan penilaian responden indikator profesionalisme yang dipersepsikan rendah adalah mendapatkan pelatihan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih tinggi. Pegawai sebaiknya meningkatkan mendapatkan pelatihan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian Gautama dan Arfan (2010), dan juga oleh Putri dan Saputra (2013), menyatakan Profesionalisme berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak terbuktinya hipotesis ini dapat dinyatakan jika profesionalisme di lingkungan PPID Kota Semarang, dikaitkan dengan kinerja pegawai tidak dipengaruhi profesionalisme pegawai, maka seorang pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik walaupun profesionalisme tidak dimiliki oleh pegawai, dengan demikian keberhasilan dan prestasi bagi pegawai itu sendiri serta dedikasi diberikan kepada instansi tempat mereka bekerja disebabkan karena pegawai sangat memahami pekerjaan.

4. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja, artinya bahwa dengan adanya kenaikan dan penurunan penggunaan teknologi informasi akan mempengaruhi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan bahwa apabila kinerja meningkat, dikarenakan adanya pengaruh dari penggunaan teknologi informasi seperti meningkatnya penggunaan perangkat lunak dan kemudahan dalam input data serta hasil pengolahan data yang lebih jelas dan memuaskan.

Berdasarkan penelitian responden indikator penggunaan teknologi informasi yang dipersepsikan rendah adalah proses input data dan output data yang dihasilkan, maka kemudahan dalam menginput data perlu ditingkatkan dan output data yang dihasilkan lebih memuaskan pengguna agar kinerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Hasil yang didapatkan mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatmariansi, (2011) yang menyatakan bahwa Adopsi teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Olokoba, A. A., et al (2014), bahwa komunikasi teknologi informasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian antara variabel motivasi kerja dengan kinerja, menunjukkan bahwa hubungan ini dalam posisi kuat, hal ini ditunjukkan hasil akan mendekati nilai 1, artinya bahwa motivasi dengan dipersepsikan dalam indikatornya terhadap kinerja menunjukkan nilai positif dan signifikan, maksudnya bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, bahwa naik turunnya motivasi kerja akan memberikan naik turunnya kinerja pegawai, maksudnya apabila indikator pada motivasi kerja

Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pada PPID Kota Semarang akan meningkat. Peningkatan kinerja pegawai dapat dengan memberikan perhatian pada faktor motivasi kerja.

Hal tersebut di atas sesuai dengan teori Adianto dan Trindira (2005) yang menyebutkan bahwa seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terdapat pula hal-hal yang menarik dan memberi motivasi. Lebih jauh lagi pegawai akan berkomitmen tinggi jika tujuan instansi dan kebijaksanaan-kebijaksanaan instansi memberikan penggunaan teknologi informasi tidak hanya kepada pencapaian tujuan organisasi semata, namun juga mampu memenuhi tujuan individu atau kinerja pegawai (Murti dan Mulyani, 2013).

6. Uji mediasi oleh variabel motivasi kerja

Dari uji mediasi diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja memediasi antara variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja, artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi tidak secara langsung terhadap kinerja. Dari analisis tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PPID lebih meningkat apabila melalui variabel motivasi kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui indikatornya dengan memberikan perhatian lebih pada indikator yang dipersepsikan paling rendah, yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kesediaan menerima kritik, kedua indikator tersebut sangat perlu ditingkatkan agar dicapai kinerja yang lebih tinggi, tentunya juga dengan mempertahankan dan meningkatkan indikator yang lain. Dengan demikian bahwa indikator-indikator yang belum dominan lebih ditingkatkan, baik kepada pimpinan organisasi maupun pegawai PPID Kota Semarang, sebagai suatu komitmen organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi agar lebih mendapat peningkatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja PPID, kemudian motivasi kerja dan yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja adalah profesionalisme.
2. Profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin efektif profesionalisme maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti aspek motivasi kerja di PPID Kota Semarang salah satu dipengaruhi langsung oleh aspek profesionalisme.
3. Penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja, terbukti karena bertanda positif dan signifikan. Pada PPID Kota Semarang dengan penggunaan teknologi informasi kepada pegawai akan meningkatkan motivasi kerja.
4. Profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa dengan profesionalisme yang memiliki nilai kecil dan tidak signifikan memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja akan

tetapi melalui motivasi kerja yang tinggi. Hal ini berarti aspek kinerja pegawai di PPID Kota Semarang tidak dipengaruhi secara langsung oleh aspek profesionalisme, akan tetapi harus melalui motivasi kerja. Hal yang menyebabkan tidak signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja, dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak memenuhi kriteria profesionalisme.

5. Penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Semakin ditingkatkannya penggunaan teknologi informasi teknologi, maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja, aspek kinerja pegawai di PPID Kota Semarang akan sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi.
6. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ini berarti aspek kinerja pegawai di PPID Kota Semarang salah satu dipengaruhi langsung oleh aspek motivasi kerja.
7. Motivasi kerja, pada kasus ini memediasi pengaruh profesionalisme dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Ini berarti, aspek kinerja pegawai di PPID Kota Semarang dipengaruhi tidak langsung terhadap kinerja akan tetapi melalui mediasi oleh aspek motivasi kerja.

5.2. Saran-saran

Keberhasilan kinerja seorang pegawai, akan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan juga dipengaruhi pula oleh profesionalisme serta penggunaan teknologi informasi yang memadai. Untuk itu saran dari penelitian tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme dalam hal ini harus mampu menjadi simbol keberhasilan, perlu ditunjukkan melalui peningkatan ketrampilan dalam melayani orang lain, dan juga ditingkatkan adanya pelatihan-pelatihan. Profesionalisme dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar mereka mencapai prestasi terbaik. profesionalisme harus menjadi contoh bagi pegawai bahwa keahlian dalam bidang pengolahan data, dapat menyelesaikan dengan baik dan memberikan kepuasan maka tugas yang masih harus ditingkatkan membutuhkan ketrampilan dan keahlian khususnya dalam bidang informasi dan dokumentasi.
2. Disamping juga penggunaan teknologi informasi, masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli, khususnya pegawai yang menjalankan proses analisa, agar dapat memberikan informasi yang cepat dan akurat. Maka pelatihan-pelatihan khususnya menguasai teknologi informasi dan dokumentasi dalam penggunaan baik perangkat keras maupun perangkat lunak.
3. Pada penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai atau dengan memodifikasi model penelitian yang ada

yang menekankan pada aspek yang mempengaruhi motivasi kerja atau profesionalisme atau kinerja pegawai.

4. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas area geografis atau memperbanyak jumlah observasi lapangan agar ada perbaikan dan penyempurnaan bagi penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga dimungkinkan diambil kesimpulan yang general.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*. 63, 1-18.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. 1981. *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14.
- Arifin, H. Muhammad. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. Vol. 8 No. 12 2015.
- Armansyah. 2002. Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis" Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Vol. 02 No. 02 Oktober 2002 pp. 15-22
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A., 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill inc. Singapura.
- Benkhoff, Birgit. 1997. *Ignoring Commitment Is Costly : New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance*, *Journal of Human Resources*. Vol. 50, No. 6.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A. 1990. Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-26.
- Cascio, Wayne F., 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th edition*, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Fatmariansi, 2011. Pengaruh Adopsi Teknologi Informasi *Open Source e-Commerce* Terhadap Kinerja UKM dengan Faktor-faktor Teknologi Acceptance Model (TAM) sebagai variabel Moderating Variable. *Jurnal Teknologi dan Informatika (Teknomatika)*. Vol. 1 No. 1 Januari 2011.
- Fraser, T.M., 1992. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Seri Manajemen No. 14. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Gary Yukl. 2009. *Leadership In Organization*. Prentice – Hall International, Inc.
- Gautama S, Ibnu dan Arfan, Muhammad. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah & Riset Teknologi*. 2 Juli 2010. Vol. 3 No. 2. Hal. 195-205
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg dan Baron. 1993. *Behavior In Organization*. Seventh Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hanni. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariyanto, Anton. 2012. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari Dan Manajemen Don Bosco. *Jurnal Dunia Sekretaris*. Vol. 1 No. 2 Juli 2012.
- Ivansevich dan Matteson . 2008. *Organizational Behavior and Management*. Eight Edition. Mc. Graw – Hill International Edition.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat, Jakarta.

- Liang, Ting Peng., et.al. 2010. A resource-based perspective on information technology and firm performance: a meta analysis. *Industrial Management and Data System*. Vol. 110 No. 8, 2010, pp 1138-1158.
- Luthans, F. 1998.*Organizational Behavior*. 8th edition.: The McGraw-Hill Co., Inc. New York.
- Mac Kenzie, Scott B, Philip M Podsakoff, Michael Ahearn. 1997.Some Possible, Antecedents and Consequences of in Role and Extra-role SalespersonPerformance. *Journal of Marketing*.July.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegoro. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mardianti, Desi. 2014. Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Mandiri Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I*. Vol. 22 No. 1 Juni 2014.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat,Jakarta.
- Mondy R. Wayne and Noe, Robert M,. 1996.*Human Resource Management*. Printed in: Prentice Hall International, Inc,The United States of America
- Mowday R.T,et.al.1982.*Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein,and Turn Over*. Academic, inc, London.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan pemediasi Kepusan kerja pada PDAM Kota Madiun.*Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Olokoba, A. A., et. al. 2014.Impact of Information Communication Technology (ICT) on The Managemet and Performance of Secondary School teachers in

Kwara State, Nigeria. *International Journal of Education Learning and Development*. Vol.2, No.3, pp.60-67, August 2014.

Putri, Kompiang M.D. dan Suputra, I.G.D. Dharma. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4.1 (2013): 39-53.

Robbins, SP., dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, SP. 2002. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc.

Sahilmi, dkk. 2014. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Manajemen*. Mei 2014. Vol. 3 No. 2.

Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2.: Erlangga, Jakarta

Sedermayanti. 2000. *Tata kerja dan Produktivitas kerja*. Mandor jaya, Bandung

Sentono, Prawiro. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan kinerja Tenaga Kerja*. BPFE, Yogyakarta.

Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, Sondang,. 1999. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Soeprihantono, J,. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Srinadi, Ni Luh Putri. 2015. Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Sebagai Media Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika 2015*. Bali, 9 –10 Oktober 2015.

- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56
- Strauss, George, dan Leonardo Sayler. 1990. *Manajemen Personalia: Segi manusia dalam organisasi*. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto,. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Waldman, David A., 1994. *The Contribution of Total Anality Management to Theory of Work performance*, *Academy of Management Review*, Vol 19 No.3, pp 210-536.
- Whitmore, John. 2002. *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Terjemahan oleh YD. Helly Purnomo, Gramedia, Jakarta.

Semarang, September 2016

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi

Kota Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Magister Program Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang, dengan judul "Pengaruh Profesionalisme, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja PPID Kota Semarang dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kota Semarang)", maka saya mohon bantuan saudara berupa kesediaan mengisi kuesioner penelitian yang akan saudara terima.

Jawaban dari saudara semata-mata untuk tujuan studi, sehingga kerahasiaan yang berhubungan dengan kuesioner ini kami jaga. Oleh karena itu mohon saudara mengisi kuesioner ini apa adanya sesuai dengan keadaan saudara sekarang.

Jawaban saudara akan kuesioner sangat bermanfaat bagi kelancaran studi saya. Atas bantuan dan kesediaan saudara, saya ucapkan terimakasih.

Penyusun,

Sodiq Dian Ika S.

Daftar Pertanyaan

Identitas Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Jabatan :
6. Alamat :

Petunjuk:

Menurut pendapat Bapak/Ibu, bagaimana profesionalisme dan Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan dimediasi Motivasi kerja

Beri tanda silang(X) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pendapat Bapak/ibu

- SS = sangat setuju
 S = setuju
 N = netral
 TS = tidak setuju
 STS = sangat tidak setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Profesionalisme						
1	Saya memiliki sertifikasi khusus dalam bidang pengelolaan informasi					
2	Saya sudah mendapatkan pelatihan bidang pengelolaan informasi					
3	Saya memiliki keahlian di bidang data					
4	Saya memiliki keahlian di bidang dokumentasi					
5	Saya memiliki keterampilan dalam menghadapi orang lain					
Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi						
6	Saya menggunakan program perangkat lunak/sistem aplikasi dalam melakukan pengolahan informasi publik					
7	Perangkat lunak yang digunakan sesuai kebutuhan					
8	Perangkat lunak yang digunakan mudah dipahami					
9	Saya mudah dalam melakukan input data informasi publik					
10	Saya mudah dalam melakukan proses input data informasi publik					
11	Saya lebih jelas dalam melakukan analisisnya					
12	Sistem mampu menghasilkan keluaran informasi publik dan dokumentasi yang jelas sesuai kebutuhan pengguna informasi publik					
13	Keluaran informasi publik dan dokumentasi yang saya hasilkan memuaskan pengguna informasi publik					
Motivasi Kerja						
14	Saya bersemangat untuk memiliki keunggulan dalam bidang pengelolaan informasi dan dokumentasi					

15	Saya mampu menetapkan target kerja sebagai PPID					
16	Saya menyukai persaingan					
17	Saya berani mengambil resiko					
18	Saya memiliki sifat sosial/suka berinteraksi/bekerjasama dengan individu lain					
19	Saya bisa menghormati orang lain dalam bekerja					
21	Saya memiliki rasa persahabatan					
22	Saya bersedia berkonsultasi					
23	Saya mampu berbicara lancar di depan publik					
24	Saya memiliki ketegasan dalam bersikap					
25	Saya memiliki sifat keras kepala					
26	Saya penuh tuntutan					
Kinerja						
27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi					
28	Saya dapat menghasilkan pelayanan informasi publik yang memuaskan					
29	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target kuantitas					
30	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
31	Hasil pekerjaan saya sesuai peraturan dan pedoman yang berlaku					
32	Saya bertanggungjawab atas tugas pekerjaan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi					
33	Saya melaksanakan tugas mengelola informasi publik dan dokumentasi dengan teliti					
34	Saya bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi					
35	Saya bersedia menerima kritik					
36	Saya melakukan koordinasi dengan petugas lain untuk menyelesaikan tugas					

DATA TABULASI PPD

NO	IDENTITAS RESPONDEN				PROFESIONALISME					PENG. TEKNOLOGI INF					MOTIVASI										KINERJA																			
					KEAHLIAN		KETRAMIL			PPL		INPUT		OUTPUT	X2	DIRI SENDIRI					T.PEK		ORGANIS			Y1	KUANTITAS			EFISIEN				ERJASAM		Y2								
	NAMA	JK	USIA	PDDK	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2		
1	Drs. Tommy Y. Said	L	45	S2	7	6	7	6	7	33	7	7	6	7	7	7	6	54	7	6	7	7	7	6	6	7	5	5	7	7	77	6	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	66
2	Achyani, S.Sos	L	36	S1	5	3	5	6	5	24	5	5	3	3	5	4	5	36	7	5	6	6	6	6	5	4	5	3	6	6	65	5	5	5	6	6	5	5	4	4	6	51		
3	Sodiq Dian Ika Saptiyanto, SSTP	L	32	S1	6	3	6	6	6	27	6	6	6	4	6	4	6	44	2	6	7	6	6	4	6	7	6	6	6	4	66	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	64		
4	Augustri Mursidawaty, SE	P	32	S1	3	3	5	3	2	16	4	4	1	3	3	3	6	30	7	6	6	7	6	2	5	5	2	1	5	5	57	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	56	
5	Lusy Ameilyana, S.Pi, M.Si	P	42	S1	6	6	6	6	6	30	6	6	6	2	6	2	6	40	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60		
6	Daryanto, ST	L	34	S1	2	2	6	5	2	17	5	7	6	6	7	7	7	52	7	7	7	6	7	2	5	5	2	2	6	6	62	7	5	7	7	7	7	5	5	6	6	6	62	
7	Agus Tri Prasetyo, SE	L	42	S1	5	2	2	5	2	16	5	5	5	2	2	2	6	33	5	6	6	6	7	2	7	7	2	2	4	4	58	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	7	63	
8	Resa Nurdian, SE	L	41	S1	2	2	2	6	2	14	6	6	6	2	6	6	6	44	2	6	6	6	6	2	6	5	2	1	6	6	54	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	58	
9	Tri Rahayu, SH, SIP	P	43	S1	7	7	6	7	2	29	7	7	7	2	6	4	7	47	2	7	7	7	6	4	6	6	4	2	7	7	65	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	66		
10	Dyah Dwi Jayati, A.Md	P	32	D3	6	6	4	6	4	26	6	7	6	4	4	4	6	43	5	7	7	6	6	6	6	6	4	4	6	7	70	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	64	
11	Agus Widiatmono, Amd	L	42	D3	7	2	6	4	4	23	6	6	6	2	6	4	6	42	6	6	6	6	7	6	2	7	6	4	6	4	66	6	4	6	6	6	6	6	2	7	6	6	55	
12	Safitri Nur Taqwaningtyas, S.TP., M.Sc., M.Eng	P	45	S2	6	5	6	6	5	28	5	6	6	6	6	6	6	47	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	68	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	58	
13	Erna Kusmiyati Takarina	P	40	SMA	4	2	2	4	2	14	4	6	4	2	6	6	4	38	6	4	6	3	6	2	2	4	2	2	4	4	45	4	2	4	6	6	6	6	2	4	2	6	42	
14	Sariyah, SH	P	34	S1	7	2	4	7	4	24	7	4	6	1	4	4	6	7	39	7	6	7	6	6	4	4	4	3	5	7	6	65	6	5	4	7	6	6	4	4	4	6	52	
15	Teti Indrawati Wuryaningstih, ST	P	29	S1	7	7	7	7	7	35	7	7	7	1	7	7	7	50	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70	
16	Drs. Sartana, MT	L	52	S2	6	6	6	7	6	31	7	7	6	5	6	6	7	51	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	78	6	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	63	
17	Dra. Reni Purbowati, M. Si	P	50	S2	6	6	6	6	2	26	7	7	6	6	7	6	6	51	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	76	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	64	
18	Muhamad Syaqui Bik, S.Psi	L	45	S1	6	6	6	6	2	26	6	6	6	6	6	6	6	48	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	
19	Sastrawati, SKM, M.Si	P	47	S2	7	4	7	7	4	29	4	7	4	2	4	2	7	37	7	6	7	7	6	4	4	2	7	7	7	6	70	7	4	2	4	2	7	7	4	7	7	51		
20	Natalisyanto KurniawanS.Pd, M.Pd	L	43	S2	6	4	7	6	4	27	7	7	6	6	7	6	6	51	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	75	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	60		
21	Rifki Nugroho, S.Pd	L	34	S1	5	5	6	5	5	26	6	7	5	2	4	3	6	39	4	6	6	6	6	6	4	3	6	6	6	5	64	5	5	2	4	3	6	6	5	2	6	44		
22	Marakah Priyanto, SH	L	42	S1	6	2	6	5	2	21	6	7	7	5	6	6	7	6	50	2	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	72	7	7	5	6	6	6	7	6	6	6	6	62	
23	Dianis Januar Khoirunissa, SE	P	41	S1	4	4	4	6	4	22	4	7	6	4	6	4	4	41	6	7	7	7	6	6	6	4	4	6	6	7	72	6	6	4	6	4	4	6	6	5	6	53		
24	Eko Rahayuning Dwikorawati, SE	P	43	S1	6	5	7	6	6	30	5	6	3	1	2	5	7	36	5	7	7	7	7	6	2	5	7	7	6	6	72	6	5	1	2	5	7	7	6	6	7	50		
25	Ni Made Ayu Satiyani, SE, MM	P	44	S2	6	3	4	6	3	22	7	7	7	1	7	1	6	7	43	6	6	6	7	7	7	7	1	6	7	6	73	7	7	1	7	1	6	7	7	7	6	56		
26	Arif Widi Fatoni	L	32	SMA	7	5	6	7	4	29	6	7	3	6	7	6	7	4	46	7	6	7	7	6	7	7	6	7	4	7	78	7	3	6	7	6	7	4	7	6	6	59		
27	Dra. Evi Ratnaningrum, Apt, M.kes	P	54	S2	6	4	6	4	3	23	7	7	4	4	6	6	4	42	6	5	6	6	6	4	6	6	4	4	6	7	66	6	4	4	6	6	4	4	6	4	5	49		
28	Rama Sandi Pradhikta	L	43	SMA	5	2	2	3	2	14	3	6	5	2	6	6	3	37	6	5	3	5	5	5	6	6	6	3	6	5	61	6	5	2	6	6	6	3	6	5	6	51		
29	Suharsono, SE	L	34	S1	6	5	6	5	4	26	6	7	6	4	4	5	6	44	6	5	6	7	7	5	4	5	6	6	3	6	68	7	6	4	4	5	6	6	6	5	6	55		
30	JB. Mahambara, BA	L	42	D3	5	5	6	6	3	25	6	4	3	2	5	3	6	35	7	6	6	7	7	5	5	3	6	6	6	5	69	6	3	2	5	3	6	6	7	4	7	49		
31	Eko Mardiyono Adji, SE	L	41	S1	3	4	4	5	2	18	4	4	3	4	5	5	3	33	6	6	6	5	6	3	5	5	3	5	5	60	5	3	4	5	5	3	5	6	2	6	44			
32	Artyanto Budi Nugroho, A.Md	L	43	D3	5	4	5	6	3	23	6	6	4	4	6	6	6	44	6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	72	6	4	4	6	6	6	6	6	6	5	7	56		
33	Aji Nur S.	L	44	SMA	6	2	6	6	2	22	6	6	6	2	6	6	6	44	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	62	6	6	2	6	6	6	6	2	2	6	48		
34	Dhany Ade Asmara	L	32	SMA	7	3	5	6	3	24	6	6	4	3	6	3	6	5	39	7	6	7	7	6	6	6	3	6	5	6	72	5	4	3	6	3	6	5	7	5	6	50		
35	Ani Tri Wijayanti, SH	P	43	S1	4	5	3	4	3	19	3	3	2	2	1	1	5	4	21	4	5	3	5	6	1	1	1	5	4	4	45	4	2	2	1	1	5	4	1	4	4	28		
36	Joko Purwanto	L	34	SMA	3	3	5	5	2	18	3	5	2	2	2	3	5	27	3	5	3	6	6	2	2	3	5	5	6	51	6	2	2	2	3	5	5	3	5	4	6	37		
37	Djamhari	L	42	SMA	7	2	7	6	6	28	7	7	7	7	6	6	6	7	53	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	78	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	65		
38	Sukartinah	P	41	SMA	6	4	4	6	4	24	7	7	6	6	7	6	6	51	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	74	7	6	6	7	6	6	6	5	5	6	60			
39	Haryanto HW	L	43	S1	6	7	6	7	6	32	6	7	7	4	6	6	6	48	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	73	6	7	4	6	6	6	6	6	7	6	6	61		
40	Helmy Luhur Pribadi, SE	L	44	S1	6	7	6	6	6	31	7	7	7	2	6	6	6	7	48	6	7	6	7	7	6	6	6	6	7	6	77	6	7	2	6	6	6	6	7	6	6	7	59	
41	Ika Purwati	P	32	SMA	6	2	6	6	2	22	6	6	2	2	6	6	7	41	2	7	6	7	6	6	6	6	7	6	3	5	67	7	2	2	6	6	7	6	2	6	6	50		
42	Dra. Fithroh	P	45	S1	6	6	7	7	7	33	7	7	6	6	7	7	7	6	53	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	80	7	6	6	7	7	7	6							

UJI VALIDITAS**Factor Analysis**

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI\PROSES THESIS\UDINUS\Sodiq\DATA.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.743
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	88.519
	df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.318
X1.2	1.000	.527
X1.3	1.000	.588
X1.4	1.000	.583
X1.5	1.000	.502

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.519	50.380	50.380	2.519	50.380	50.380
2	.938	18.752	69.132			
3	.601	12.011	81.143			
4	.534	10.686	91.829			
5	.409	8.171	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X1.1	.564
X1.2	.726
X1.3	.767
X1.4	.764
X1.5	.709

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI\PROSES THESIS\UDINUS\Sodiq\DATA.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	275.145
	df	28
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.597
X2.2	1.000	.671
X2.3	1.000	.620
X2.4	1.000	.257
X2.5	1.000	.630
X2.6	1.000	.461
X2.7	1.000	.263
X2.8	1.000	.263

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.761	47.012	47.012	3.761	47.012	47.012
2	1.460	18.250	65.263			
3	1.038	12.971	78.234			
4	.492	6.147	84.380			
5	.360	4.499	88.880			
6	.348	4.347	93.227			
7	.320	4.003	97.230			
8	.222	2.770	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X2.1	.773
X2.2	.819
X2.3	.787
X2.4	.507
X2.5	.793
X2.6	.679
X2.7	.513
X2.8	.512

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI\PROSES THESIS\UDINUS\Sodiq\DATA.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.740
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	341.286
	df	66
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1.1	1.000	.220
Y1.2	1.000	.472
Y1.3	1.000	.469
Y1.4	1.000	.507
Y1.5	1.000	.272
Y1.6	1.000	.318
Y1.7	1.000	.273
Y1.8	1.000	.202
Y1.9	1.000	.279
Y1.10	1.000	.337
Y1.11	1.000	.415
Y1.12	1.000	.338

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.101	34.177	34.177	4.101	34.177	34.177
2	1.800	14.997	49.174			
3	1.248	10.396	59.570			
4	1.166	9.720	69.290			
5	.742	6.184	75.474			
6	.705	5.879	81.353			
7	.534	4.452	85.804			
8	.505	4.211	90.015			
9	.454	3.782	93.797			
10	.302	2.515	96.312			
11	.281	2.346	98.658			
12	.161	1.342	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1.1	.469
Y1.2	.687
Y1.3	.685
Y1.4	.712
Y1.5	.521
Y1.6	.564
Y1.7	.522
Y1.8	.450
Y1.9	.528
Y1.10	.580
Y1.11	.644
Y1.12	.581

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI\PROSES THESIS\UDINUS\Sodiq\DATA.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	309.859
	df	45
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Y2.1	1.000	.420
Y2.2	1.000	.305
Y2.3	1.000	.217
Y2.4	1.000	.406
Y2.5	1.000	.248
Y2.6	1.000	.463
Y2.7	1.000	.420
Y2.8	1.000	.405
Y2.9	1.000	.455
Y2.10	1.000	.538

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.878	38.776	38.776	3.878	38.776	38.776
2	1.861	18.615	57.390			
3	.987	9.868	67.259			
4	.805	8.048	75.307			
5	.690	6.903	82.210			
6	.578	5.778	87.988			
7	.434	4.336	92.324			
8	.321	3.207	95.531			
9	.275	2.746	98.277			
10	.172	1.723	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y2.1	.648
Y2.2	.552
Y2.3	.466
Y2.4	.637
Y2.5	.498
Y2.6	.680
Y2.7	.648
Y2.8	.636
Y2.9	.675
Y2.10	.733

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

UJI RELIABILITY**A. PROFESIONALISME****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.750	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.4430	19.763	.362	.209	.741
X1.2	20.4557	16.738	.539	.341	.677
X1.3	19.6709	17.480	.577	.379	.663
X1.4	19.1646	19.908	.575	.347	.682
X1.5	20.5063	16.433	.509	.344	.693

B. PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.831	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.8734	49.138	.616	.542	.791
X2.2	36.4937	48.920	.691	.571	.784
X2.3	37.2785	47.306	.645	.561	.785
X2.4	38.4430	46.583	.420	.367	.828
X2.5	36.9620	44.396	.676	.592	.778
X2.6	37.3797	45.726	.600	.526	.791
X2.7	36.7595	53.621	.399	.528	.817
X2.8	36.7342	54.069	.383	.542	.818

C. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.821	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	60.2658	75.403	.358	.240	.799
Y1.2	59.9747	76.128	.544	.410	.783
Y1.3	59.6835	76.732	.551	.426	.784
Y1.4	59.6329	75.902	.555	.524	.783
Y1.5	59.7215	80.075	.374	.412	.796
Y1.6	60.9620	70.499	.495	.452	.785
Y1.7	60.4810	72.586	.431	.385	.792
Y1.8	60.6076	75.754	.351	.394	.799
Y1.9	60.8987	70.272	.476	.713	.788
Y1.10	60.9367	68.932	.520	.704	.782
Y1.11	60.0380	76.652	.500	.505	.786
Y1.12	59.8734	77.881	.429	.450	.791

D. KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.822	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	49.0633	60.957	.477	.442	.793
Y2.2	49.7848	58.402	.467	.390	.793
Y2.3	49.8861	54.564	.432	.645	.804
Y2.4	49.2278	54.973	.576	.520	.780
Y2.5	49.3418	57.202	.477	.632	.792
Y2.6	49.0253	59.076	.539	.554	.787
Y2.7	49.3291	59.224	.473	.457	.792
Y2.8	49.4051	58.116	.464	.422	.794
Y2.9	49.8101	58.617	.506	.435	.789
Y2.10	48.8734	61.086	.572	.595	.788

NPar Tests

[DataSet2] D:\DATA SKRIPSI\PROSES THESIS\UDINUS\Proposal sodiq\DATA.1sav

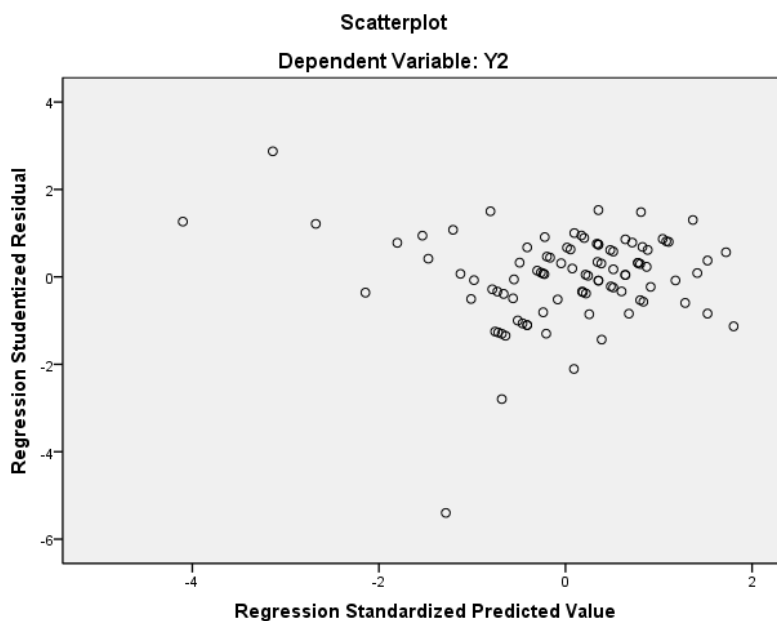
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02373776
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.181
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.553
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.521	3.936		1.911	.060		
	X1	.056	.124	.035	.454	.651	.692	1.446
	X2	.639	.081	.600	7.909	.000	.697	1.436
	Y1	.286	.075	.319	3.797	.000	.569	1.758



PERSAMAAN REGRESI MODEL 1**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.416	7.14186	1.427

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2938.946	2	1469.473	28.810	.000 ^a
	Residual	3876.472	76	51.006		
	Total	6815.418	78			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.001	5.055		5.540	.000		
	X1	.725	.170	.399	4.277	.000	.858	1.165
	X2	.465	.111	.392	4.198	.000	.858	1.165

a. Dependent Variable: Y1

PERSAMAAN REGRESI MODEL 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.836 ^a	.699	.687	4.69434	1.063

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	3836.706	3	1278.902	58.035	.000 ^a
	Residual	1652.762	75	22.037		
	Total	5489.468	78			

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
2 (Constant)	7.521	3.936		1.911	.060		
X1	.056	.124	.035	.454	.651	.692	1.446
X2	.639	.081	.600	7.909	.000	.697	1.436
Y1	.286	.075	.319	3.797	.000	.569	1.758

a. Dependent Variable: Y2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.7628	66.1730	54.8608	7.01345	79
Std. Predicted Value	-3.293	1.613	.000	1.000	79
Standard Error of Predicted Value	.543	2.454	.986	.382	79
Adjusted Predicted Value	29.0406	66.4224	54.8360	7.07047	79
Residual	-8.24586	16.87211	.00000	4.60318	79
Std. Residual	-1.757	3.594	.000	.981	79
Stud. Residual	-1.772	3.701	.002	1.015	79
Deleted Residual	-8.39666	17.89459	.02481	4.94129	79
Stud. Deleted Residual	-1.798	4.067	.012	1.047	79
Mahal. Distance	.058	20.332	2.962	3.507	79
Cook's Distance	.000	.308	.019	.049	79
Centered Leverage Value	.001	.261	.038	.045	79

a. Dependent Variable: Y2