

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus: Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum Dan Ham Ri)

Nurliza Dan Antonius D.R. Manurung

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
liza.yellow.nl@gmail.com; antonius.manurung@mercubuana.ac.id

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of information technology utilization on the employee performance, the effect of competency on the employee performance, the effect of intrinsic motivation on the performance of employees, and the effect of information technology utilization, competency, and intrinsic motivation simultaneously to the performance of employees at the Directorate General of Legal Administration. This research used survey method while collected samples of 221 questionnaires. The data analysis used model test using LISREL application. The results showed that the variables information technology utilization, competency and intrinsic motivation partially positive and significant impact on performance of employees. The result of study indicate that the information technology utilization has positive effect on the employee performance, the competency has positive effect on the employee performance, the intrinsic motivation has positive effect on the employee performance. While simultaneously, all three endogenous variables (free) the information technology utilization, competency and intrinsic motivation and significant positive effect on the employee performance at Directorate General of Legal Administration.

Keywords: utilization of information technology, competency, intrinsic motivation, and employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum umum. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan sampel terkumpul 221 angket. Analisis data digunakan uji dengan aplikasi LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi maupun motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan, ke tiga variabel endogen (bebas) pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Kata kunci: pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, motivasi intrinsik dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Isu strategis di pemerintahan pada umumnya saat ini dan khususnya pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah peningkatan pelayanan publik, pengembangan sistem pemerintahan elektronik yang terintegrasi dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) aparatur. Bersumber dari SDM yang berkompeten dan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan sebuah produk dan jasa yang berkualitas sesuai tujuan organisasi, selain itu didukung dengan sarana dan prasarana berbasis elektronik melalui teknologi informasi, maka pada akhirnya akan tercipta pelayanan prima (*service excellence*) yang cepat, tepat, transparan,

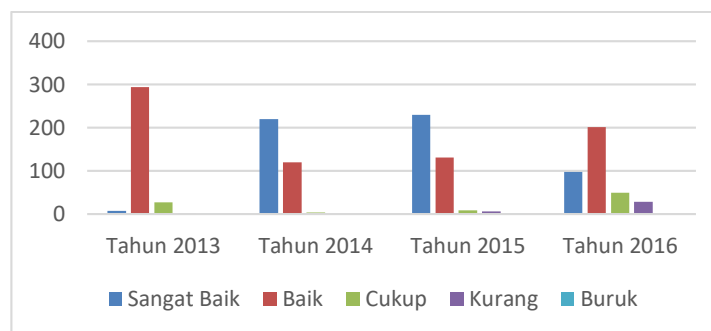
profesional, bebas pungli dan dapat dipertanggungjawabkan, sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Guna mewujudkan *service excellence* kepada setiap Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintahan, sesuai Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, berintegritas, netral, kompeten dan berkinerja tinggi maka perlu diadakan peningkatan kebijakan yang dapat mendorong motivasi pegawai dalam mewujudkan layanan yang berkualitas, selain itu kebijakan dalam membangun kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana penunjang kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga yang dimiliki organisasi. Di dalam organisasi pemerintah terdapat sumber daya manusia berupa individu yaitu pegawai, dimana kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka sudah selayaknya sebuah organisasi dapat memberikan solusi terhadap capaian kinerja pegawai sebagai umpan balik misalnya dengan peningkatan motivasi, peningkatan keterampilan dan sarana penunjang lainnya.

Untuk mengetahui gambaran umum kinerja pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kemenkumham RI, penulis memaparkan penilaian kinerja pegawai dari tahun 2013 s/d 2016 pada gambar berikut.



Gambar 1. Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2013 s/d 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat perbedaan dalam pencapaian kinerja Ditjen AHU setiap tahunnya, namun masih dikatakan baik karena mengingat capaian kinerja pada kategori baik dan sangat baik lebih dominan setiap tahunnya walaupun di tahun 2015 merosot capaiannya karena ada beberapa pegawai yang kinerjanya turun, karena berada pada penilaian dengan kategori kurang dan buruk. Pada tahun 2016 dapat dilihat bahwa kategori kurang meningkat ditahun ini sedangkan kategori buruk nihil, walaupun kategori baik dan sangat baik tetap lebih dominan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja di atas bahwa penggunaan penilaian kinerja untuk tahun 2013 masih menggunakan Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) sedangkan tahun 2014 dan 2015 penilaian kinerja menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja (PPK), kemudian baru pada tahun 2016 SKP dan PPK tersebut digunakan dengan sistem online melalui Simpeg (Sistem Informasi Pegawai). Berdasarkan hal tersebut, maka target pencapaian kinerja pegawai Ditjen AHU belum mencapai 80% s/d 100% berada di kategori sangat baik dan baik.

Naik turunnya capaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal selain sistem penilaian, dapat juga bersumber dari sumber daya manusia itu sendiri maupun berbagai hal lainnya diluar sumber daya manusia dan perlu umpan balik serta interaksi yang dilakukan oleh organisasi dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gibson (1990) dalam Pasolong (2014:176) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Pasolong (2011:186) kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Selain itu interaksi antara individu yang satu dengan individu yang lain serta kemampuan interaksi dalam kelompok dapat memengaruhi kinerja.

Program percepatan reformasi birokrasi salah satunya adalah memenuhi kebutuhan masyarakat yang menginginkan pelayanan publik di birokrasi transparan, mudah, cepat dan murah dengan teknologi informasi dan pengembangan sistem yang terintegrasi. Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum merupakan salah satu unit pelayanan di bidang administrasi hukum umum dengan pelayanan yang sangat kompleks, sehingga menjadikan Ditjen AHU sebagai *role mode* dari pelayanan publik, selain itu untuk keberlanjutan dan peluang replikasi dalam hal pelayanan publik yang ada di birokrasi. Dalam melayani administrasi hukum umum, Ditjen AHU saat ini telah melakukan perubahan terhadap sistem pelayanan publik dari yang manual menjadi elektronik dan terus melakukan pengembangan teknologi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dimana pelayanan dapat menjadi mudah, cepat, tepat dan transparan yang akhirnya bermuara pada pekerjaan pegawai dan kinerjanya agar lebih mudah dan cepat diselesaikan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pelayanan birokrasi dengan pemanfaatan teknologi informasi itu sendiri diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan pemerintah pada masyarakat, agar kepercayaan masyarakat semakin tinggi kepada pemerintah, karena outputnya penting bagi pemerintah untuk pengambilan keputusan dan menghasilkan laporan yang handal dan terpercaya, sebagai unsur penilaian kinerja pemerintah. Untuk itu variabel pemanfaatan teknologi informasi diasumsikan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kinerja. Menurut Dessler (2009:87) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Dalam mengukur kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, makasemua pegawai di instansi pemerintahan khususnya Ditjen AHU mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai dasar penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, dimana dimensinya sebagai berikut :

- a. Kuantitas, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- b. Kualitas, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- c. Waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- d. Biaya, merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja

Motivasi Intrinsik. Menurut Herzberg dalam Robbins dan Judge (2017:237) yang tergolong sebagai dimensi pada faktor motivasional/motivasi intrinsik yaitu:

- 1) Keberhasilan(*Achievement*)
Adalah keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahan agar berusaha mencapai keberhasilan. Bila bawahan berhasil mengerjakan pekerjaan, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
- 2) Pengakuan / Penghargaan(*Recognition*)
Adalah karyawan memperoleh pengakuan dari perusahaan bahwa ia mempunyai prestasi baik dan patut diberi penghargaan dan pujian. Sebagai lanjutan dari keberhasilan, pimpinan harus memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri(*Work it Self*)
Merupakan variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja. Pimpinan membuat usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
- 4) Tanggung Jawab(*Responsibility*)

Merupakan tanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya. Pimpinan harus menghindari pengawasan ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi agar membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya;

5) Pengembangan Diri (*Advancement*)

Yaitu suatu keinginan seseorang untuk kemajuan dalam karir. Manajer dapat memulainya dengan melatih karyawan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang karyawan yang siap untuk pengembangan, naik pangkat, mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi. Menurut Moeheriono (2014:59) hubungan antara kompetensi dengan kinerja dijelaskan melalui *Competency Causal Flow Model* dari Spencer. Ada 3 (tiga) *core competency* yang merupakan dimensi kompetensi, sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam segala hal dan bidang untuk menunjang kegiatan kerja.

2) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan baik untuk mengelola, mengambil tindakan, bekerja sama maupun beradaptasi dengan lingkungan kerja.

3) Sikap Perilaku (*Attitude*)

Sikap perilaku seseorang yang dapat menunjang pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemanfaatan Teknologi Informasi. Thompson (1991) dalam Sutarnan (2009:13) mendefinisikan pemanfaatan teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Beberapa dimensi yang memengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi, sehingga akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi jika mendapat dukungan dari individu lainnya (rekan kerja, atasan dan organisasi).

2) Perasaan Individu

Perasaan individu dapat diartikan bagaimana perasaan individu dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi. Jika seorang individu merasa senang melakukan pekerjaan menggunakan teknologi informasi, maka individu tersebut akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi.

3) Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas. Sehingga dapat meningkatkan pekerjaannya jika teknologi informasi yang diterapkan sesuai dengan tugas pekerjaannya

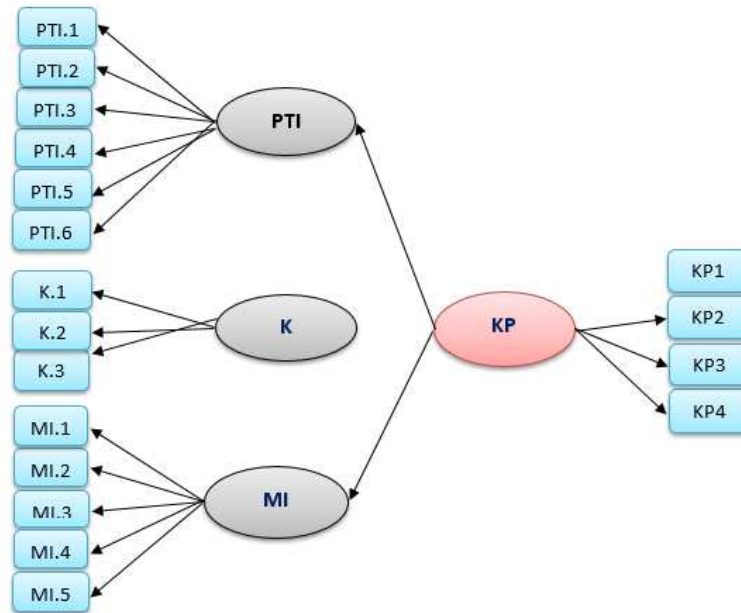
4) Konsekuensi Jangka Panjang

Dimana diukur dari output yang dihasilkan dari pemanfaatan teknologi informasi tersebut apakah ada keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

5) Kondisi yang Memfasilitasi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan

Berdasarkan uraian kajian teori diatas berikut ini kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini akan mengukur dan menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis menetapkan jenis penelitian adalah metode kuantitatif dan desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan desain kausal untuk mencari pengaruh antar variabel penelitian (Sugiyono, 2015:59). Tahapan dalam menggunakan teknik analisis SEM sendiri setidaknya harus melalui lima tahapan (Latan,2013:42) yaitu: 1. spesifikasi model; 2. identifikasi model; 3. estimasi model; 4. evaluasi model; dan 5. modifikasi atau respesifikasi model.

Tabel 1. Operasional Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Peman-faan Teknologi Informasi (PTI) Thompson (Sutarman, 2009)	Suatu tingkatan dimana orang mengharap-kan manfaat dari penggunaan teknologi informasi dalam melaksana-kan tugasnya Thompson (Sutarman,2009)	1. Faktor Sosial	Pengenalan TI oleh rekan kerja, oleh pimpinan dan pengenalan TI oleh organisasi
		2. Faktor Perasaan Individu	Perasaansenang, tidak bosan, tepat guna, dan perasaan melakukan pekerjaan dengan TI
		3. Kesesuaian Tugas	Sistem TI mudah mencari data, kegunaan sistem TI, sistem TI mutakhir, sistem TI mengolah data rinci, elemen TI dapat dimengerti, komputer yang digunakan lancar
		4. Kondisi yang memfa-silitasi	Adanya panduan, adanya bantuan, tersedia panduan software

Tabel 1.1 (Lanjutan) Operasional Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
		5. Konsekuensi Jangka Panjang	Meningkatkan kualitas kerja, menambah fleksibilitas, pekerjaan lebih mudah, mudah mendapatkan informasi
		6. Kompleksitas	Tingkat inovasi. Perlu waktu lama, perlu pemahaman prosedur TI

Variabel kompetensi memiliki dimensi berupa pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap perilaku. Sehingga jumlah item pernyataan untuk mengukur variabel kompetensi adalah 19 (sembilan belas) item.

Tabel 2. Operasional Variabel Kompetensi

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (K) Spencer (Moehariono, 2014)	Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan	1. Pengetahuan	Memahami teori, memahami SOP, mampu menjelaskan, memahami aturan, mampu melayani, mampu memberi ide
	Moehariono (2014)	2. Keterampilan	Mampu mengurai masalah, mampu menyelesaikan tugas, mempunyai keterampilan administratif, keterampilan teknis, keterampilan manajerial, keterampilan sosial
		3. Sikap perilaku	perilaku, sikap, kerjasama penampilan, tutur bahasa, saling menghargai

Pengukuran motivasi intrinsik menggunakan alat ukur berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (Robbins & Judge, 2017:237) dengan alat ukur yang terdiri dari lima dimensi 18 item pernyataan.

Tabel 3. Operasional Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Intrinsik (MI)	Faktor yang mendorong karyawan	1. Keberhasilan	Kemauan kerja, prestasi kerja, giat bekerja, proses penyelesaian kerja
Teori Herzberg (Robbins dan Judge, 2017)	termotivasi melalui daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang	2. Pengakuan	Pujian, pengakuan, penghargaan, ide/saran diakui
		3. Pekerjaan itu sendiri	Mampu bekerja, bersedia lembur, tidak menunda pekerjaan, usaha pencapaian tugas
	Teori Herzberg (Robbins dan Judge, 2017)	4. Tanggung jawab	Tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab untuk semangat bekerja, tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan
		5. Pengembangan	pengembangan, pendidikan dan pelatihan, program sesuai bidang tugas

Kinerja pegawai merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2017). Adapun dimensi dari variabel kinerja yang digunakan sebagai alat ukur tersebut meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan skala ukur terdiri dari 17 item pernyataan.

Tabel 4. Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (KP) PP 46 Thn 2011	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. PP 46 Thn 2011	1. Kuantitas	Volume menyelesaikan tugas, menyelesaikan seluruh pekerjaan, bekerja sesuai standar, bekerja tepat waktu
		2. Kualitas	Memenuhi standar, Sesuai norma, hasil kerja diteliti, bekerja dengan teliti, hasil kerja sesuai prosedur
		3. Waktu	Bekerja tepat waktu, disiplin waktu, bekerja sesuai target, bekerja dengan perhitungan
		4. Biaya	Efisiensi penggunaan biaya, efektivitas penggunaan biaya, tanggung jawab penggunaan biaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan sampling non probabilitas dimana teknik pengambilannya tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sebanyak 257 responden/pegawai Ditjen AHU jumlah responden yang dijadikan sampel. Kuesioner ini disebar secara bertahap kepada responden dengan asumsi 1 (satu) hari sebanyak 20 responden terkumpul.

Kenyataan di lapangan ternyata terkumpul 221 kuesioner dari 257 angket yang disebar sehingga sekitar 86% data yang akan diolah. Kuesioner yang dikembalikan dapat diolah lebih lanjut untuk digunakan sebagai data penelitian karena tidak terdapat data yang tidak terisi. Hasil selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 5. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik		Jumlah Responden	Persentase (%)
Golongan	I	0	0
	II	19	9
	III	167	75
	IV	35	16
	Total	221	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	126	57
	Perempuan	95	43
	Total	221	100

Tabel 5.1 (Lanjutan) Karakteristik Responden Penelitian

	Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia (tahun)	19 – 30	39	18
	>30 – 40	58	26
	>40 – 50	93	42
	>50 – 60	31	14
	Total	221	100
Pendidikan	SD	0	0
	SMP	2	1
	SMA/K	31	14
	D3	3	3
	S1	113	51
	S2	72	33
	S3	0	0
	Total	221	100
Masa Kerja (tahun)	0 – 8	18	8
	>8 – 16	57	20
	>16– 24	78	30
	>24–32	45	32
	>32 – 36	23	10
Total	221	100	

Uji Kualitas Data. Uji kualitas data akan bermanfaat untuk data penelitian sehingga instrumen untuk mengumpulkan data penelitian dianggap cukup dan layak untuk dilakukan penelitian, melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dalam penelitian dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menilai *measurement model* (validitas konstruk dari *measurement theory* yang diusulkan) sebelum mengestimasi ke dalam model persamaan struktural (Weston dan Gore, 2006:13) dan (Ghazali, 2015:58).

Berdasarkan hasil uji CFA untuk item-item table di atas dinyatakan valid, karena mempunyai *loading factor* (λ) ≥ 0.50 dari 25 item PTI hanya 23 item yang valid. Sedangkan dari 19 item menjadi 17 item pada variabel kompetensi. Untuk variabel MI dari 18 hanya 17 yang dinyatakan valid. Untuk 16 variabel teramati KP hanya 13 item yang valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan LISREL 8.72 di dapat hasil seperti tersaji berikut ini.

Structural Equations					
$KP = 0.12*PTI + 0.72*K + 0.13*MI, \text{ Error var.} = 0.14 \quad R^2 = 0.86$					
(0.059)	(0.076)	(0.037)	(0.021)		
2.10	9.45	3.64	6.66		

Sumber: Hasil Pengolahan Data LISREL (2017)

Berdasarkan output di atas dapat disusun tabel hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

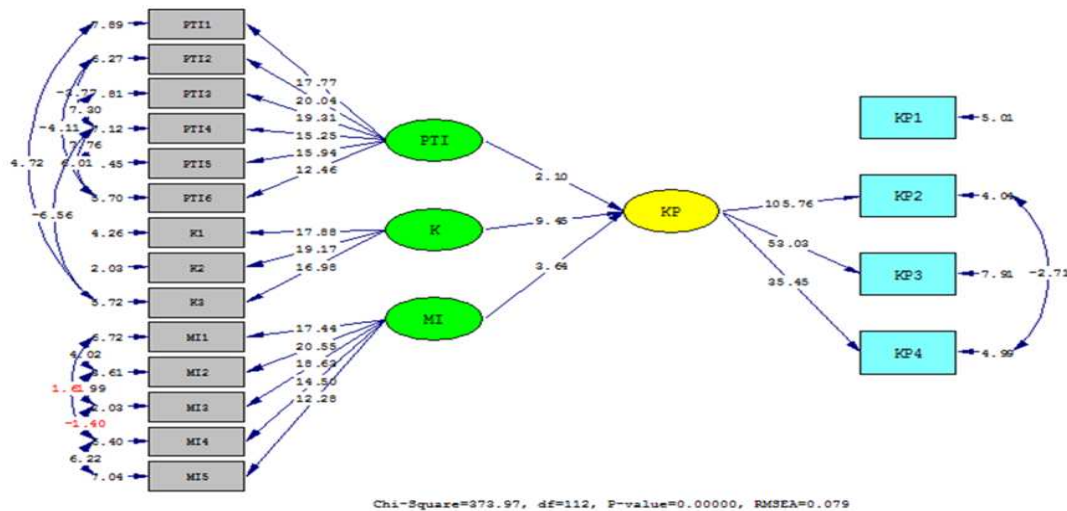
Variabel eksogen	Variabel eksogen	Estimasi	Std. error	T	Keterangan
PTI	Kinerja Pegawai	0.12	0.059	2.10	Signifikan
Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.72	0.076	9.45	Signifikan
Motivasi Intrinsik	Kinerja Pegawai	0.13	0.037	3.64	Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,12 PTI + 0,72 K + 0,13 MI + \zeta \quad R^2 = 0,86$$

Berdasarkan persamaan di atas nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) diketahui sebesar 0,86. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 86% dari variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh variasi nilai variabel pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik. Berikut adalah gambaran hasil uji signifikansi yang ditunjukkan dengan hasil uji t pada gambar berikut ini.



Gambar 3. hasil uji signifikansi

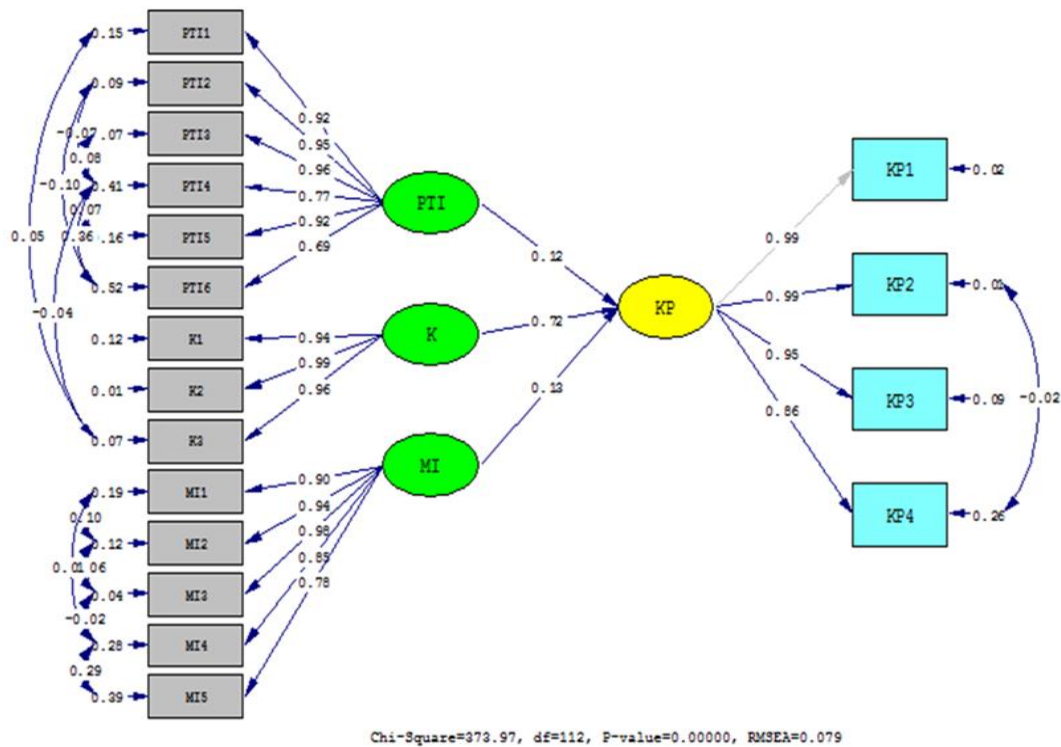
Hasil Pengujian Hipotesis 1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari $\gamma = 0,12$ dan nilai t sebesar 2,10, oleh karena nilai t hitung $> 1,96$. Dengan demikian Hipotesis H1 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU diterima. Oleh karena itu, dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi maka akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari $\gamma = 0,72$ dan nilai t sebesar 9,45, oleh karena nilai t hitung $> 1,96$. Dengan demikian Hipotesis H2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU diterima. Oleh karena itu, dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis 3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari $\gamma = 0,13$ dan nilai t sebesar 3,64, oleh karena nilai t hitung $> 1,96$. Dengan demikian Hipotesis H3 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU diterima. Oleh karena itu, dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan menyebabkan tingginya kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis 4. Berdasarkan persamaan pada tabel 5.9 di atas nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) diketahui sebesar 0,86. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 86% dari variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh variasi nilai variabel pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya sebanyak 14% disumbang variabel lain yang tidak diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi.

Instrumen penelitian skala pemanfaatan teknologi informasi (enam dimensi) dengan 25 item, yang dinyatakan valid 23 item, skala kompetensi (tiga dimensi) dengan 19 item menjadi 17 item yang valid, skala motivasi intrinsik (lima dimensi) dengan 18 item menjadi 17 item valid dan skala kinerja pegawai (empat dimensi) dengan 16 item menjadi 13 item valid. Secara visualisasi dapat dilihat dalam model gambar berikut ini.



Gambar 4. Visualisasi

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU yaitu sebesar 12%. Nilai korelasi atau hubungan positif tingkat sedang. Hal ini menunjukkan semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Ditjen AHU. Pengaruh ini ditunjukkan oleh dimensi faktor sosial, perasaan, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU sebesar 72%. Nilai korelasi atau hubungan positif. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Ditjen AHU. Pengaruh ini ditunjukkan oleh dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen AHU yaitu sebesar 13%. Nilai korelasi atau hubungan positif. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan

meningkatkan kinerja pegawai Ditjen AHU. Pengaruh ini ditunjukkan oleh dimensi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri.

- 4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 86% terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU) Kementerian Hukum dan HAM RI, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu untuk variabel kinerja pegawai, semua dimensi mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai baik dari sisi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Dengan demikian apabila pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik semakin baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Ditjen AHU menjadi semakin baik pula.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya pada satu lokasi penelitian dalam satu tempat yaitu di Ditjen AHU yang merupakan salah satu unit Eselon I yang ada di kementerian Hukum dan HAM dan tidak membandingkan atau mengambil penelitian serupa dalam satu kementerian. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa lokasi penelitian dalam satu instansi untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini yang seharusnya meneliti pegawai sebanyak 377, namun terbatas hanya mendapatkan 221 pegawai/responden Ditjen AHU, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.
- 3) Keterbatasan lainnya bahwa penelitian dengan menggunakan kuesioner terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum dan untuk perkembangan kelanjutan studi ilmiah untuk bidang kajian yang sama. Adapun beberapa saran yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

Bagi para pembaca dan bagi para peneliti yang berminat mengkaji ulang penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel disertai dengan indikator-indikator yang baik dan handal yang mungkin turut berpengaruh dalam penelitian pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya disarankan dapat melakukan di beberapa unit eselon I yang ada di kementerian yang sama atau beda kementerian,

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Dessler, G. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia. Bogor
- D. E. Mardjiono. (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan TI dan Implementasi Struktur Organisasi Yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi, Studi Pada RSUD Kab. Temanggung*. *Jurnal*. Universitas Padjajaran. Bandung.
- Djamarah. (2002). *Teori Motivasi*. PT. Bumi Aksara edisi 2. Jakarta.
- Gibson. (2010). *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan. Edisi V. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke Empat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamzah, U. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi 1. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jogiyanto, H.M. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.

- Marshall, P. (2003). *Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. hal. 36-51.
- McLeod, R. dan Schell, G.P. (2007). *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 9. PTIndex. Jakarta.
- McLeod, R.(2001). *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Prenbalindo. Jakarta.
- McKeown, Patrick G. (2001). *Informastion Technology and The Networked Economy*. Harcourt. Orlando.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Organisasi.PPM. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nasution, F.N. (2004). Penggunaan Teknologi Informasi berdasarkan Aspek Prilaku. *Jurnal*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Pasalong, H. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Palan. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, November 2011.
- R. Agil, M. Dan Al Musadieq, S. Heru. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 No. 1. Universitas Brawijaya. Malang
- Rivai H.V. dan Basri.(2005). *Perfomance Apraisal, Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Press.Jakarta.
- Rivai, H.V. dan Sagala, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. A. Judge, Timothy. (2007). *Prilaku Organisasi (organizational beavivor)*. Salemba Empat. Jakarta
- Ruky, S. Achmad. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sabihaini. (2006). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual, Studi pada Rumah Sakit di Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.Jakarta.
- Sulistyaningsih, A. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Excellent*. (1):1
- Sihaloho dan Halim. (2005). Pengaruh faktor-faktor rasional, politik dan kultur . organisasi terhadap pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah. *SNA 8*. Solo:
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutarman (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Tjhai F.J. (2003). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 5(1):1-26.
- Thompson, R. Christoper A and Howell Jane. (1991). *Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization*. *MIS Quarterly*.
- Thompson, R (1994). Higgins, christopher A., dan Howwel, Jane M. Influence of Experience on Personal Computer Utilization: Testing A Conceptual Model. *Journal of Management Information systems*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Januari 2014.

- Wijanto, S.H. 2015. *Metode Penelitian Menggunakan Structural Equation Modeling dengan Lisrel 9*, Cetakan Pertama. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Williams dan Sawyer. (2003). *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and Communications*. Career Education. London.