



PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kurniawan Eko Prasetyo^{1*)}, Endang Rusdianti²⁾, Ardiani Ika³⁾

^{1) 2) 3)} Magister Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 27/3/2022

Disetujui 15/4/2022

Dipublikasikan 28/9/2022

Keywords:

Budaya kerja; Kinerja karyawan; Karakteristik individu; Motivasi Penggunaan teknologi informasi,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki staff Universitas PGRI khususnya staff yang mendukung kegiatan akademik.. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan kependidikan Universitas PGRI Semarang berjumlah 106 orang yang diambil dengan metode sensus. Analisis yang digunakan berupa analisis regresi berganda dalam SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan penggunaan teknologi informasi yang baik, menguatkan karakter individu serta menjaga motivasi karyawan. Sementara motivasi kerja tercipta karena adanya budaya kerja yang baik, penggunaan teknologi informasi didukung oleh karakteristik Individu yang baik. Hal ini sesuai dengan pembuktian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi informasi, budaya kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi serta penggunaan teknologi informasi, motivasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat berperan sebagai mediasi hubungan antara penggunaan teknologi informasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

THE EFFECT OF INFORMATION TECHNOLOGY USING, INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AND WORK CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to determine the factors that can improve the performance of PGRI University, especially staff who support academic activities. The sample in this study were all education employees at PGRI Semarang University totaling 106 people who were taken by the census method. The analysis used is multiple regression with SPSS. The results indicate that to improve employee performance is to increase the use of good information technology, strengthen individual characters and maintain employee motivation. While work motivation is created because of a good work culture, the use of information technology is supported by good individual characteristics. This result based on hypothesis testing that shows information technology, work culture and individual characteristics affect on motivation. Information technology, motivation and individual characteristics on employee performance. Motivation can act as a mediating relationship between the use of information technology and individual characteristics on employee performance.

✉Alamat korespondensi:

* E-mail: kurniawanpras87@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dan sekaligus merupakan aset yang berharga dalam suatu institusi. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan dalam suatu lembaga kependidikan dan menjadikan ujung tombak untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut Sedarmayanti (2016) SDM mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, MSDM menjadi bagian penting dalam strategi perusahaan untuk mencapai pertumbuhan perusahaan (Hery,2018).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Dalam pandangan lain, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya seperti teknologi informasi yang digunakan, budaya kerja dan karakteristik individu. Faktor-faktor tersebut telah banyak diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu dan memberikan pembuktian yang bervariasi.

Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu faktor pada indikator kinerja dari segi efektivitas. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit kerja. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menunjukkan pembuktian hubungan faktor teknologi informasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan pernah diteliti oleh Wahyuni, dkk (2017), Handayani dkk (2018). Handayani dkk (2018) juga memiliki kesimpulan yang sama penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan pernah dibuktikan oleh Kridharta (2017), Setiono (2018), Misrawati & Hasanuddin (2021) Karakteristik individu merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Serta adanya senang atau suka terhadap pekerjaan, serta kapasitas karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Robbins dan Timothy (2017) karakteristik individu adalah kepribadian yang membentuk preferensi atau imbalan, gaya komunikasi, reaksi kepada pimpinan, gaya negoisasi yang mempengaruhi organisasi.

Dengan terciptanya budaya kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga pekerjaan selesai mencapai hasil tepat waktu, serta adanya komitmen terhadap suatu pekerjaan instansi dan tanggung jawab

karyawan terhadap lembaga. Dalam menjalankan pekerjaan di perlukannya prosedur-prosedur yang akan di berlakukan dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga kependidikan. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pernah dilakukan kajian oleh Silvia,et al (2016), Rosita dkk (2021), dan Misrawati & Hasanuddin (2021).

Berdasarkan pengamatan yang diketahui Universitas PGRI Semarang telah menetapkan manajemen kerja, dalam hal ini tunjukkan dengan adanya suatu penilaian kinerja karyawan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3) oleh masing-masing karyawan pada setiap tahun yang kemudian disepakati dengan atasan langsung dan pimpinan pada setiap unit kerja dan nantinya akan dinilai dan dievaluasi melalui penilaian atas pencapaian sasaran kerja karyawan oleh atasan langsung dan pimpinan unit untuk setiap penugasan/bagian yang telah dilakukan setiap tahun. Namun, setelah mendapatkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai tersebut akan diketahui masih terdapat fenomena permasalahan penurunan kinerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan yang ditandai pada Universitas PGRI Semarang masih terdapat karyawan tidak mencapai sasaran kerja yang telah disepakati misalnya tugas atau kegiatan yang disepakati, persentase absensi kehadiran, pencapaian kualitas atas setiap tugas atau kegiatan yang telah dilakukan.

Dari aspek orientasi pelayanan, integritas , komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang di nilai dalam kinerja karyawan, menunjukkan terdapat penurunan kinerja sebanyak 14 % yang dicapai staff dan nilai tersebut masih kurang ideal. Kendala terjadi pada kerjasama antar karyawan dengan pimpinan, di mana terdapat jarak antara pimpinan dan bawahan, petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan, serta dalam bekerja kurang mencapai hasil tepat waktu. Adanya keterbatasan sarana prasarana penggunaan teknologi informasi seperti komputer, mesin scanner, dan jaringan internet, dan sosialisasi, pelatihan, seminar yang berkaitan dengan aplikasi atau software yang belum secara baik. Hambatan dan keterbatasan tersebut mengakibatkan motivasi bekerja menurun karena adanya pengulangan pekerjaan.

Pentingnya tuntutan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, motivasi kerja harus menjadi penting dalam sebuah pekerjaan. Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja ini hendak tercapai bila terdapat keinginan dari dirinya sendiri serta

menemukan dorongan dari pihak lain (Riupassa, 2018). Menurut Tiatna (2015) motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian Rahim, et al (2017) mengatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari beberapa pernyataan tersebut nampak bahwa motivasi dapat menjadi perantara berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang dialami oleh karyawan Universitas PGRI Semarang yaitu belum dapat optimalnya penilaian kinerja pegawai, dibuktikan dari penilaian kinerja yang dibawah rata-rata Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana upaya manajemen meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi, karakteristik individu dan budaya kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan maka dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik (Fitriani, 2018). Teknologi Informasi bisa dikatakan sebagai sumber belajar karena mempunyai kemudahan dalam mengakses informasi dan pengetahuan secara luas, cepat, dan mudah. Setiap orang dapat mengakses informasi dari mana saja, kapan saja, tanpa mengenal batas ruang dan waktu, sehingga dalam penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi sangat berpengaruh dan mampu meningkatkan motivasi pegawai (Marsuki, 2021).

H₁: Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi

Menurut Mulyadi (2015) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing – masing karyawan guna memberikan sebuah motivasi dengan cara yang tepat. Hubungan karakteristik individu terhadap motivasi kerja yaitu Menurut Aktarina (2015) melalui karakteristik individu dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta adanya minat, bakat, nilai dan kemampuan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil terbaik. Karakteristik Individu merupakan sebuah perbedaan individu yang terdapat di dalam diri seseorang. Robbins & Judge (2008) Karakteristik individu merupakan karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras dan masa jabatan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Perbedaan individual meliputi beberapa hal seperti kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Perbedaan inilah yang akan

membawanya di dalam sebuah dunia kerja (Ananda dan Sunuharyo, 2018). Karyawan yang akan berkerja dalam sebuah instansi diperlukan secara adil dan sebaik baiknya, dengan begitu akan menumbuhkan sifat loyal karyawan kepada instansi. Pada saat karyawan memiliki dorongan di dalam bekerja, maka akan semakin memicu semangat untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya pada sebuah instansi. Karakteristik individu merupakan sebuah ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, maka motivasi kerjanya akan berbeda pula.

H₂: Karakteristik individu berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi

Budaya kerja memberikan suatu identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai lebih besar dari dirinya sendirinya. Budaya kerja juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku motivasi. Menurut Nurhasanah (2020). Dengan adanya budaya kerja dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi maka karyawan tersebut sehingga tumbuh motivasi yang mendukung perilaku karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, Miyono dalam Nawawi (2003). Hubungan budaya kerja terhadap motivasi kerja yaitu karyawan diberikan lebih disiplin, saling menghargai, serta adanya kerjasama terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi sehingga muncul motivasi yang kuat dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya Miyono, dkk(2020) Hubungan budaya kerja terhadap motivasi kerja yaitu karyawan diberikan lebih disiplin, saling menghargai, serta adanya kerjasama terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi sehingga muncul motivasi yang kuat dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya Miyono, dkk (2020). Sebuah budaya terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang akan berpengaruh terhadap motivasi.

H₃: Budaya Kerja berpengaruh terhadap motivasi

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informatika terhadap Kinerja

Teknologi informasi yaitu komputer dan jaringan yang sangat membantu kinerja dalam organisasi. Teknologi informasi dapat berjalan dengan efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi dengan baik dan sangat penting bagi individu menjadi hal yang sangat penting didalam sharing pengetahuan seiring dengan prinsip bahwa “time is money” atau waktu adalah uang. Melalui teknologi informasi kita dapat menyalurkan data pada waktunya secara akurat, nyaman dan juga aman. Biaya yang dikeluarkan pun relatif murah, dan keuntungan lainnya yang didapatkan adalah jarak, jarak

tidak lagi menjadi penghalang didalam menyalurkan data dan informasi yang akan dibagikan kepada orang lain secara cepat dengan bantuan teknologi informasi. Setiap karyawan dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak lain berorientasi pada fungsi kemudahan Penggunaan Teknologi Informasi, Kecepatan Penggunaan, maka teknologi informasi meliputi komputer (mainframe, mini, micro), perangkat lunak (Software), database, jaringan internet, electronic commerce, dan lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Damanik, 2017). Cara atau bentuk penggunaan teknologi informasi agar karyawan dapat bekerja dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya teknologi informasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini akan memberikan kinerja yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Hubungan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yaitu apabila di dalam penggunaan teknologi informasi para karyawan jelas dan dapat dimengerti serta mudah digunakan di mana untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Teknologi Informasi menuntut peningkatan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja karyawan optimal yang merupakan salah satu tujuan organisasi, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

H4: Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Tingkat kinerja karyawan dalam bekerja ditentukan oleh karakteristik individu yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap organisasi. Dengan demikian karakteristik individu karyawan perlu diketahui agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robbins (2017), indikator karakteristik individu meliputi: Minat, Bakat, Nilai, Kemampuan. Karakteristik individu berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan baik. Individu merupakan suatu komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja sesuai kemampuan yang tinggi artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya (Aktarina,2015). Sehingga

pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja sebagaimana dalam penelitian Kridharta (2017), Setiono (2018), Misrawati & Hasanuddin (2021). Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H5: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Salah satu tujuan organisasi adalah untuk mencapai kinerja yang optimal. Setiap karyawan dalam suatu organisasi diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu organisasi perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Budaya kerja adalah hal yang harus ada di suatu perusahaan karena jika suatu perusahaan mempunyai budaya kerja yang baik kemudian karyawan melaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan maka akan mempunyai banyak manfaat karena dengan adanya budaya kerja akan merubah sikap, prilaku dan kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Ernawaty, 2018). Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang diberikan kepada karyawan yang mana dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dan kerja sama antara karyawan (Muamar, 2017). Hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila budaya kerja para karyawan di mana perilaku karyawan pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, suka membantu sesama karyawan, sehingga merupakan hal yang inti dalam meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain Silvia, et al (2016), Rosita dkk (2021), Misrawati & Hasanuddin (2021). Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₆: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun yang berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Proses kerja akan optimal apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai yang memadai. Meskipun memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi serta pengalaman yang cukup, seseorang

tidak akan mencapai prestasi kerja terbaik apabila tidak ada motivasi kerja dalam diri orang tersebut. Sebaliknya meskipun seseorang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan tetapi tidak didukung oleh kemampuan, keahlian dan pengalaman yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian motivasi yang tinggi merupakan modal yang besar untuk mencapai sukses karena motivasi yang tinggi adalah setengah dari kesuksesan itu sendiri. Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yaitu karakteristik individu ini merupakan suatu hal untuk meningkatkan tekad para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Karena dengan minat, bakat, nilai, serta kemampuan sehingga kinerja karyawan dapat membentuk dan meningkatkan kemampuan. Menurut Kadarisman (2012) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H₇ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan kependidikan Universitas PGRI Semarang berjumlah 106 orang yang diambil dengan metode sensus. Analisis yang digunakan berupa analisis regresi berganda. Penggunaan teknologi informasi diukur dengan beberapa indikator antara lain kemudahan penggunaan teknologi informasi, manfaat penggunaan teknologi informasi, penggunaan teknologi informasi untuk peningkatan produktivitas, efektivitas penggunaan teknologi informasi dan penggunaan teknologi informasi untuk pengembangan kerja. Karakteristik individu diukur dengan beberapa indikator antara lain minat, bakat, nilai dan kemampuan. Budaya kerja diukur dengan beberapa indikator antara lain disiplin, tanggung jawab dan kemandirian. Motivasi kerja presentasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, hubungan kerja dan kompensasi. Kinerja Karyawan diukur dengan beberapa indikator antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan tanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas pada seluruh indikator menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r table (0,1909) pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator tepat sebagai pengukur konstruk sesuai yang dipersyaratkan. Uji reliabilitas merupakan sebuah indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan sudah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *cronbach's alpha*

dengan batas minimal 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa $\alpha > 0,6$, dengan demikian semua variabel adalah reliabel

Pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi $> 0,05$, artinya data terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk mengukur tidak adanya gejala multikolinearitas minimal nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF maksimal 10 (Ghozali, 2014). Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* variabel mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada deteksi regresi tersebut tidak terjadi problem multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil di mana tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, dengan demikian tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glesjer untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2014). Hasil pengujian heterogenitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (antara 0 sampai 1). Nilai *Adjusted R Square* variabel Penggunaan Teknologi Informasi, Karakteristik Individu dan Budaya Kerja mempengaruhi Motivasi sebesar 0,608. Penggunaan Teknologi Informasi, Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,670. Perolehan ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel independen dapat dijelaskan 60,8% dan 67,0% terhadap variabel dependen sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

Dari kedua koefisien determinasi tersebut, perolehan koefisien determinasi agar membentuk model kesatuan penelitian ini dihitung dalam perhitungan sebagai berikut:

1. Menghitung e_1 pada persamaan III $(1-R^2) = (1-0,608) = 0,392$
2. Menghitung e_2 pada persamaan I $(1-R^2) = (1-0,670) = 0,330$
3. Total $R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,392 \times 0,330) = 1 - 0,129 = 0,871$

Dari R^2 total senilai 0,871 atau 87,1% dapat diartikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam model penelitian ini didominasi oleh pengaruh variabel-variabel independennya. Pengujian hipotesis tersaji dalam Tabel 1 dan Tabel 2

Tabel 1. Uji t Model 1

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Hipotesis
(Constant)		-2.530	.013	
Penggunaan Teknologi Informasi	.385	5.070	.000	Diterima
Karakteristik Individu	.287	3.576	.001	Diterima
Budaya Kerja	.264	3.097	.003	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 2. Uji t Model 2

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Hipotesis
(Constant)		-.721	.472	
Penggunaan Teknologi Informasi	.456	5.857	.000	Diterima
Karakteristik Individu	.244	3.125	.002	Diterima
Budaya Kerja	.052	.633	.528	Tidak Diterima
Motivasi	.216	2.381	.019	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil pengujian hipotesis Tabel 1 menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi, Karakteristik Individu, Budaya Kerja berpengaruh pada motivasi yang ditunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian H1, H2 dan H3 diterima. Lebih lanjut pada Tabel 2 menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh pada kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian H4, H5, H7 diterima. Budaya kerja pada Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ dengan demikian tidak berpengaruh pada kinerja.

Mustafa, dkk (2020) menjelaskan teknologi informasi meliputi komputer, perangkat lunak, database, jaringan, *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat didukung dengan keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan motivasi individu yang bersangkutan. Semakin baik Penggunaan Teknologi Informasi maka akan mempengaruhi Motivasi yang dimiliki Karyawan. Indeks tertinggi berada pada P1 & P2 sebesar 91. Item tersebut menjelaskan bahwa kehadiran teknologi informasi memberikan manfaat dan kemudahan seluruh karyawan dalam bekerja. Penggunaan teknologi informasi yang baik adalah penggunaan yang dilakukan dengan efektif, efisien, mudah diterima siapa saja, tidak membingungkan dan bisa mempermudah pekerjaan. Penggunaan teknologi akan sia-sia apabila tidak bermanfaat dan sulit digunakan dapat mendemotivasi karyawan. Pada perguruan tinggi dengan penyelenggaraan kegiatan akademik membutuhkan bantuan teknologi karena adanya kompleksitas administratif yang tinggi. Apabila tidak ada bantuan teknologi maka

membuat karyawan kurang bersemangat mengingat harus mencurahkan sebaga upaya dan memberikan beban kerja lebih berat dibandingkan dengan bantuan teknologi. Maka dari itu adanya teknologi informasi yang digunakan secara optimal dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam meringankan beban kerja. Sebaliknya buruknya Penggunaan Teknologi Informasi juga akan mempengaruhi Motivasi yang dimiliki oleh Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitan oleh Marsuki (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi dengan Motivasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi seorang pegawai salah satunya yaitu karakteristik individu (Sumarsono, 2004 dalam Aktarina, 2015). Karakter karyawan yang baik dapat membawa sebuah insituisi dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Semakin baik Karakteristik individu seseorang maka akan berdampak pada tingkat motivasi seorang guru, begitu pula sebaliknya. Indeks tertinggi berada pada item K4 sebesar 87 (Cara pandang Kemampuan). Item tersebut menjelaskan individu memiliki keyakinan pada dirinya sendiri mengenai kemampuan yang dapat membantu menyelesaikan tugasnya dalam hal ini responden memiliki optimisme yang tinggi. Karakteristik individu yang baik menurut jawaban terbuka responden menggambarkan adanya kepercayaan diri yang tinggi, jujur, bertanggung jawab, bekerja secara sungguh-sungguh serta tidak melakukan perilaku yang menyimpang di tempat kerja. Karyawan yang memiliki optimisme tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja menyelesaikan pekerjaannya sekalipun tugas-tugas administratif terkait kegiatan akademik perguruan tinggi yang diberikan memerlukan fokus yang tinggi. Fatoni (2011) menjelaskan kepribadian (*personality*) sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi. Penelitian Aktarina (2015) membuktikan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Budaya Kerja dapat membantu tenaga kerja untuk memunculkan semangat dalam bekerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Miyono dalam Nawawi, 2003). Sebuah budaya terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang akan berpengaruh terhadap motivasi. Budaya disiplin, kerjasama yang solid dan keterbukaan dapat memicu atau mendorong untuk lebih semangat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Indeks tertinggi berada pada item B1 sebesar 86 (Disiplin). Item tersebut menjelaskan individu memiliki disiplin yang tinggi karena datang bekerja tepat waktu mengingat adanya potongan kompensasi apabila datang terlambat. Budaya yang baik menurut respon terbuka dari responden antara lain adalah kompak dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, selalu *stand by* saat bekerja. Tidak susah dicari apabila ada kepentingan menyangkut pekerjaan yang dikerjakan. Situasi kerja di Universitas PGRI yang baik akan memotivasi karyawan. Sistem informasi manajemen akademik berkaitan satu sama lain menuntut karyawan kompak dan solid dalam

menyelesaikan tiap prosedur dan standar kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Semakin baik budaya kerjaseluruh anggota dalam organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya jika budaya kerja kurang kondusif pegawai menjadi demotivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mutahir dkk, (2021) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Motivasi.

Penggunaan Teknologi Informasi dapat memengaruhi kinerja Karyawan Penggunaan teknologi informasi memiliki manfaat agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Hal ini akan memberikan output kinerja yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan adanya penggunaan teknologi informasi yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat lebih cepat bekerja. Kehadiran teknologi informasi memberikan manfaat dan kemudahan seluruh karyawan dalam bekerja. Penggunaan teknologi informasi yang baik adalah penggunaan yang dilakukan dengan efektif, efisien, mudah diterima siapa saja, tidak membingungkan dan bisa mempermudah pekerjaan. Output kerja menjadi meningkat yang dapat meningkatkan *performance* organisasi. Prosedur manual seperti cetak Kartu Rencana Studi (KRS), absensi hingga transkrip nilai sudah ditinggalkan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi. Teknologi dalam universitas memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan pada mahasiswa. Dengan demikian pelayanan yang memuaskan terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa kinerja karyawan akademik optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rukhviyanti (2018) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja Karyawan.

Cara pandang seseorang akan kemampuan dan keahliannya berdampak pada tingkat kinerja karyawan kependidikan. Karakter karyawan yang memiliki optimisme tinggi juga pasti akan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di universitas yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Ketika karyawan kependidikan malas-malasan, tidak memiliki komitmen yang tegas dan jelas dan mudah dikendalikan lingkungan maka kinerja akan menurun yang mengakibatkan hasil kerja kurang efektif dan efisien. Rahayu dan Rozak (2015), Riadi (2012) menjelaskan karakteristik individu sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Karakteristik individu yang memberikan output peningkatan kinerja. Semakin baik Karakteristik Individu \ maka semakin baik pula hasil kerjanya. Respon individu menunjukkan adanya gambaran jawaban terbuka yang menunjukkan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dibuktikan oleh indeks tertinggi berada pada item K4 sebesar 87 (Cara pandang Kemampuan). Item tersebut menjelaskan individu memiliki keyakinan pada dirinya sendiri mengenai kemampuan yang dapat membantu menyelesaikan tugasnya dalam hal ini responden memiliki optimisme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik yang diberikan oleh pimpinan universitas dan dosen. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Rahayu dan Rozak (2015), Riadi (2012) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Lebih lanjut, organisasi dengan tim yang

optimis akan mempertahankan orang-orang terbaik yang akan menciptakan sebuah kinerja tinggi yang fleksibel, efisien dan yang paling penting menguntungkan.

Nurhadijah (2017) mengungkapkan budaya organisasi memiliki ciri adanya kerjasama yang baik antara anggota organisasi. Kerjasama, dalam hal ini kerjasama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut. Ciri lain budaya kerja yang baik dapat ditandai dengan adanya kedisiplinan karyawan saat bekerja. Respon responden mengungkapkan bahwa motivasi yang baik adalah dari diri sendiri, niat bekerja adalah ibadah, motivasi mencari nafkah untuk keluarga. Sementara respon karyawan didominasi oleh respon motivasi eksternal antara lain gaji yang cukup, fasilitas yang memadai, reward dan tunjangan-tunjangan yang diperlukan seperti tunjangan hari kesehatan, dan sebagainya. Dengan demikian respon responden yang menggambarkan bahwa budaya yang baik dapat menambah semangat karyawan memang benar adanya. Hasil penelitian kinerja pada tenaga kependidikan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Semakin tinggi atau rendah budaya kerja yang dimiliki oleh Karyawan, kinerja karyawan tetap. Karyawan tetap pada Universitas PGRI akan menyelesaikan tupoksinya dengan baik baik dengan cara individu maupun tim. Apabila karyawan datang kurang tepat waktu maka karyawan tetap akan memberikan pencapaian target kerja dan menyelesaikannya dengan tuntas dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa dan dosen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mukso,dkk (2019) yang menjelaskan bahwa Budaya Kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap optimalnya pekerjaan Karyawan.

Motivasi termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja seorang Karyawan. Afandi (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Lebih lanjut Afandi (2018) menjelaskan tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dimana hal tersebut merupakan salahs atu faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan. Indeks tertinggi adalah Prestasi Kerja. Pegawai cenderung terdorong menyelesaikan pekerjaannya berorientasi pada *self reward* yang mereka terima. Berdasarkan respon pertanyaan terbuka, motivasi yang baik dalam bekerja terdapat beberapa jawaban responden yang dikatagorikan dalam kelompok motivasi internal dan eksternal. Respon responden mengungkapkan bahwa motivasi yang baik adalah dari diri sendiri, niat bekerja adalah ibadah, motivasi mencari nafkah untuk keluarga. Sementara respon karyawan didominasi oleh respon motivasi eksternal antara lain gaji yang cukup, fasilitas yang memadai, reward dan tunjangan-tunjangan yang diperlukan seperti tunjangan hari kesehatan, dan sebagainya. Hal tersebutlah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas PGRI. Kinerja dapat lebih optimal dengan adanya faktor pendorong motivasi. Dimana semakin meningkat Motivasi tiap-tiap individu maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya, sebaliknya menurunnya motivasi karyawan juga akan berdampak penurunan kinerja Hal ini sejalan dengan

penelitian Kadarisman (2012) dan Gusti, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

PENUTUP

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan penggunaan teknologi informasi yang baik, menguatkan karakter individu serta menjaga motivasi karyawan. Sementara motivasi kerja tercipta karena adanya budaya kerja yang baik, penggunaan teknologi informasi didukung oleh Karakteristik Individu yang baik. Optimalisasi Teknologi Informasi diperlukan untuk pemutakhiran teknologi sehingga tetap menjaga kelangsungan penggunaan teknologi tetap lancar guna membantu kinerja yang efektif dan efisien, dengan selalu mengupdate teknologi yang digunakan dan mensosialisasikan sehingga banyak karyawan yang mampu dengan mudah menggunakannya. Manajemen sebaiknya mengadakan bimbingan dan arahan berupa *gathering* untuk memberikan penguatan karakter pada diri karyawan PGRI agar meningkatkan semangat kerja. Penilaian antar rekan kerja diperlukan untuk mengetahui informasi mengenai isu-isu pekerjaan yang dapat menghambat kurang terselesaikannya pekerjaan penting dilakukan secara berkala oleh divisi SDM. *Update* dan *upgrade* teknologi dan pemutakhiran sistem informasi akademik dan sistem alin dapat membantu jalannya tugas-tugas yang diberikan disertai dengan adanya pembelajaran fitur-fitur teknologi baru yang telah di *update* dan *upgrade*. Organisasi diharapkan memberikan dukungan agar karyawan merasa optimis. Di akhir tahun manajemen dapat menyelenggarakan kegiatan seperti *outbound* dan *gathering* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengingatkan kembali visi misi universitas PGRI. Pemantauan organisasi tetap diperlukan guna menjaga kinerja seluruh karyawan PGRI dengan cara observasi langsung oleh divisi SDM. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi pegawai harus dioptimalkan dengan cara memberikan *reward*, *gathering*, dan motivasi atasan langsung / pimpinan PGRI Semarang. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menilai dan melihat setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu menggunakan wawancara mendalam serta menambahkan variabel motivasi internal, eksternal maupun motivasi pencapaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67-76.
- Aktarina, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).

- Damanik, Eva Setiarini. (2017). Pengaruh sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan pemerintah Kabupaten TEBO. *Jurnal Of Economics and Business*. Vol. 1 September
- Ernawaty, syahir natsir dan sulaiman miru. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Donggala,” 187–98.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002).
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*, PT. Gasindo, Jakarta.
- Marlinawati, N. M. A., & Suaryana, G. N. A. (2013). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. Universitas Udayana: *E-Jurnal Akuntansi*, 2(2).
- Marsuki, M. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. *Tata Kelola*, 8(2), 59-69.
- Misrawati, M., & Hasanuddin, B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(2), 182-191.
- Muamar. (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah,” 9–16.
- Mustafa, S., Sutrisno & Rosidi. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari. *Jurnal Universitas Haaluoleo*, Kendari.
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, R., & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3).
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Granfindo.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan: Selemba Empat.

- Riupassa, E. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* , 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.
- Rosita, L. C., Asmike, M., & Dessyarti, R. S. (2021, November). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6 (2), 128-146.
- Wahyuni, A. Y. M., Wahyuni, M. A., & Sinarwati, N. K. (2017). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas SIA, Kepercayaan atas SIA, dan Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Perusahaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 6(3).