PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA

SKRIPSI

ISRA
105721134819

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ISRA
105721134819

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguhsunggih (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulilah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Pesan : Terima kasih kepada semua dosen yang telah membimbing dan juga memberi ilmu kepada saya. Mohon maaf apabila banyak salah dan keliru yang pernah saya perbuat. Semoga amal dan kebaikan bapak/ibu dosen selama ini berkah dan mendapat balasan mulia dari Allah
Kesan: Universitas Muhammadiyah Makassar ini membantu saya untuk menjadi pribadi yang maju, berilmu, dan juga berkembang. Dari pengalaman yang saya dapatkan di universitas ini, saya dapat mengembangkannya ke jenjang yang lebih tinggi dan lebih baik lagi untuk meraih kesuksesa

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul	:	Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba
Nama Mahasiswa	:	Isra
No. Stambuk / NIM	:	105721134819
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulqa'dah 1444 H
19 Juni 2023 M

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Akhmad, SE., M.Si.	**Andi Risfan Rizaldi, SE., MM.**
NIDN: 031126521	**NIDN:0918058602**

Mengetahui

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. H. Andi Jamlan, S.E., M.Si	**Nasrullah, S.E., MM.**
NBM : 651 507	**NBM: 115 1132**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Isra, NIM: 105721134819, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2023M, tanggal 28 Dzulqa'dah 1444 H / 17 Juni 2023, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar,30 Dzulqa'dah 1444 H
19 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (.....)
   (Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si. (.....)
   2. Muh. Nur R, S.E., MM. (.....)
   3. Sri Andayaningsih, S.E., MM. (.....)
   4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., MM. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Isra
No. Stambuk/NIM	:	105721134819
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi	:	Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja
Judul Skripsi	:	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Juni 2023

Buat pernyataan,

METERAI TEMPEL 10000 A3C49AJX003748478

Isra
105721134819

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507

Ketua program Studi

Nasrullah, S.E.,MM
NBM : 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Isra
NIM	: 105721134819
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujiui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif *(Nonexclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 19 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL 10000 7/C70AJX003748471

Isra
105721134819

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti d berikan kepada hamba- Nya. Shalawat dan salam tak lupa saya kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba".

Skripsi yang saya buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Jamal Ibrahim dan Ibu Ati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tan pamrih. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah kalian berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dalam dunia dan akhirat. Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tinggnya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr .H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unversitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Ibu Agusdwiana Suarni, S,E.,M.M Selaku Penasehat Akademik
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan- rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Kepala Dinas dan pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba
11. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya saya sungguh sangat menyadari Skripsi ini masih sagat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, saya senantiasa menharapkan saran dan kritikannya dengan kesempurnaan Skripsi ini. Muda-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kahirat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 19 Juni 2023

Isra

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

ISRA, 2023, "Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba". Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Akhmad dan Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dan uji t (Uji Parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, hendaknya pihak Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba tetap meningkatkan penggunaan teknologi informasi yang ada di kantor, dan pimpinan harus lebih rutin dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai seperti dorongan semangat kerja bagi setiap pegawai dan pemberian penghargaan.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ISRA, 2023, "*The Influence of Information Technology and Work Motivation on Employee Performance at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency*." *Supervised by main supervisor Akhmad and Co-Supervisor Andi Risfan Rizaldi.*

This study aims to determine and analyze the effect of information technology and work motivation on the performance of employees of the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were employees of the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency. The sample used in this study was 50 respondents who were taken using the saturated sample technique. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and t test (Partial Test) which is processed using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25.The results show that information technology has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. So, the Office of Trade, Industry, Cooperatives and UKM of Bulukumba Regency should continue to increase the use of information technology in the office, and leaders should be more routine in providing work motivation to employees such as encouragement for work enthusiasm for each employee and giving awards.

Keywords: Information Technology, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN iv

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI vii

KATA PENGANTAR viii

ABSTRAK xi

ABSTRACT xii

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 3

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 5

A. Tinjauan Teori 5

B. Tinjauan Empiris 16

C. Kerangka Pikir 22

D. Hipotesis 24

BAB III. METODE PENELITIAN 25

A. Jenis Penelitian 25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 25
C. Jenis dan Sumber Data 25
D. Populasi dan Sampel 25
E. Metode Pengumpulan Data 26
F. Definisi Operasional Variabel 27
G. Metode Analisis Data 28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 33
B. Hasil Penelitian 35
C. Pembahasan 50
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 54
A. Kesimpulan 54
B. Saran 54
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 57

DAFTAR TABEL

Nomor Halaman

2.1. Tinjauan Empiris 16

3.1. Definisi Operasional Variabel 27

3.2. Pengukuran Variabel 28

4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 35

4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia 36

4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 36

4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 37

4.5. Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X_1) 38

4.6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2) 39

4.7. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) 40

4.8. Deskriptif Statistik 41

4.9. Uji Validitas 42

4.10. Uji Reliabilitas 43

4.11. Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov 44

4.12. Uji Multikolinearitas 45

4.13. Analisis Regresi Linear Berganda 47

4.14. Uji Simultan 49

4.15. Koefisien Determinasi 50

DAFTAR GAMBAR

Nomor Halaman

1.1. Kerangka Pikir 23
4.1. Struktur Organisas 34
4.2. Uji Heteroskadastisitas 46

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, selain itu juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Anshari, 2019).

Di dalam suatu instansi maupun perusahaan, sumber daya manusia yaitu pegawai harus mampu mengikuti perkembangan teknologi yang makin kompleks. Sumber daya manusia harus cepat beradaptasi dengan lanskap teknologi yang berubah dan berpikir kreatif untuk bersaing.

Jika instansi memiliki alat yang efektif, manajemen sumber daya manusia dapat membantunya mencapai tujuannya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas tinggi.

Seiring berkembangnya teknologi, sangat membantu dalam mengefisienkan dan membuat pekerjaan lebih efektif dengan adanya teknologi informasi. Selain itu, Kinerja individu terutama ditentukan oleh niat seseorang yang memiliki motivasi tertentu untuk melakukan perilaku tersebut (Subyantoro, 2022). Teknologi informasi dan pemberian motivasi tersebut tentu saja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan

tetap berpegang pada moral dan etika, hukum, dan kebijakan organisasi (Afandi, 2018).

Salah satu instansi pemerintahan yang terus meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemanfaatan teknologi dan pemberian motivasi kerja yaitu Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Teknologi Informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video (Ainun, 2022). Selanjutnya, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja *(work motivation)* merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatanhambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan *(reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya (Potu, 2021)

Fenomena teknologi informasi yang terjadi pada yaitu Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yaitu masih ada beberapa pegawai yang masih belum memanfaatkan teknologi informasi yang dimiliki instansi dengan baik dan efisien, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Sebab, semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja karyawan pun semakin efektif dan efisien. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Subyantoro, 2022) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, motivasi kerja juga sangat berdampak pada kinerja pegawai. Dapat dilihat pada fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yang dimana dengan adanya pemberian motivasi seperti bonus maupun tunjangan lainnya, membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mulyadi, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba, maka peneliti mengambil judul **"Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka penulis mengaharapkan aspek teoritis serta kegunaan praktis bisa tercapai sehingga yang akan terjadi penelitian ini mampu memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

   Peneliti ini dapat menyampaikan masukan serta pemahaman yang berguna bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya tentang Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.
2. Manfaat praktis.

   Yang akan terjadi penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan buat pertimbangan mengenai pengaruh teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan atas mengelola orang melalui kegiatan organisasi serta tanggung jawab operasional. Dengan demikian, sumber daya manusia bisa digambarkan sebagai proses perencanaan, proses pengorganisasian, penempatan para staf, penggerakan serta pengawasan pengadaan, pengembangan, remunerasi, integrasi, dan pemisahan personel guna memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya akan mengerahkan personel ke berbagai sektor di didalam perusahaan sesuai dengan tuntutan mereka. Hal ini menggambarkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan manajemen dalam disiplin lain serta akan membutuhkan orang-orang yang kompeten untuk bisa mempertahankan ataupun meningkatkan layanan mereka kepada masyarakat (Bangun, 2018)

Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengelola serta peran pegawai sehingga mereka bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bisnis, pegawai, dan sosial (Hasibuan, 2019)

Manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan serta pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengenalan, retensi dan

pemisahan pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2017)

Keberhasilan serta aspek lain dari MSDM tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, oleh karena itu termasuk tantangan manajemen. Apa bila SDM bisa berjalan maksimal serta seefektif mungkin maka perusahaan bisa mencapai sasaran denga optimal. Atau, kelangsungan satu perusahan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya (Handoko, 2017).

"Manajemen sumber daya manusia yakni kebijakan dan pelatihan guna menyanggupi kebutuhan tenaga kerja mapun elemen yang ada dalam sumber daya manusia, misalnya posisi jabatan, rekrutmen, san sebagainya" (Dessler, 2017). Selain itu, manajemen juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis terhadap *skill,* kompetensi, motivasi, dan pengembangan serta pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018).

Adapun SDM didefinisikan sebagai "suatu proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang ada pada perusahaan berjalan optimal guna tercapainya tujuan perusahaan" (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam manajemen yang digunakan untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia secara efektif agar orang-orang dalam suatu organisasi dapat berkembang dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1) Perencanaan *(planning)*

   Perencanaan *(planning)* yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2) Pengorganisasian *(organizing)*

   Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3) Pengarahan *(actuating)*

   Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi pegawai sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4) Pengendalian *(controling)*

   Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja pegawai hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk pengelolaan sumber dayanya, termasuk sumber daya manusianya. Secara umum, tujuan sumber daya manusia berubah dan bergantung pada tahapan pengembangan yang terjadi di setiap organisasi. Berikut ini adalah tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh (Sutrisno, 2019)

1) Pertimbangkan manajemen saat mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang sangat produktif dan termotivasi yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan menjunjung tinggi persyaratan hukum.
2) Menerapkan dan menjunjung tinggi semua aturan dan prosedur sumber daya manusia yang membantu pencapaian tujuan organisasi.
3) membantu dalam penciptaan struktur dan strategi secara keseluruhan, dengan memberikan perhatian khusus pada implikasinya terhadap sumber daya manusia.
4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6) Memfasilitasi media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi

2. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki tingkat bakat yang berbeda untuk menyelesaikan tugasnya, kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah masalah individu. Kinerja ditentukan oleh kombinasi kemampuan, peluang, dan upaya seseorang. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

(Afandi, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada moral dan etika, hukum, dan kebijakan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017).

(Mangkunegara, 2017) Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017)

Menurut beberapa pandangan yang dikemukakan di atas, istilah "kinerja" dapat diartikan sebagai hasil jerih payah seseorang selama kurun waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan tugas dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Bakat, minat, dan sifat kepribadian adalah contoh atribut pribadi. Materi dasar yang membentuk pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan sosial, dan keterampilan teknis seseorang adalah tingkat keterampilan mereka. Jadi, jika kinerja karyawan menunjukkan tingkat keterampilan yang tinggi, ada kemungkinan orang tersebut juga akan memberikan hasil yang positif.
2) Upaya karyawan ditampilkan dalam pekerjaan, kehadiran, dan motivasi mereka. Motivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik tercermin dalam tingkat upaya. Akibatnya, bahkan jika orang tersebut memiliki keahlian yang diperlukan untuk tugas tersebut, dia tidak akan melakukan pekerjaan berkualitas dengan sedikit usaha. Ini ada hubungannya dengan perbedaan antara tingkat usaha dan tingkat keterampilan. Sementara tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan, tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan untuk melakukan.

3) Budaya organisasi dalam pengaturan organisasi, bisnis menawarkan fasilitas stafnya seperti manajemen, teknologi, peralatan, dan peluang untuk pelatihan dan pertumbuhan.

c. Indikator Kinerja

Menurut (Na-Nan et al., 2018) indikator kinerja terbagi menjadi tiga yaitu:

1) Waktu *(Time)*

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2) Kualitas *(Quality)*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Kuantitas *(Quantity)*

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Teknologi Informasi

a. Definisi Teknologi Informasi

Teknologi meningkatkan fungsi sumber daya manusia dalam hal pelayanansendiri, pusat informasi pelanggan, dan *outsourching* (Dessler, 2017). Sedangkan menurut Sutabri dalam (Ainun, 2022) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk

menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Menurut (Ainun, 2022)Teknologi Informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video.

Berdasarkan pengartian di atas , maka teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum merupakan semua teknologi yang saling berhubungan dari pengambilan, pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, dan informasi.

b. Indikator Teknologi Informasi

Menurut (Davis, 2013) terdapat enam indikator teknologi informasi, yaitu sebagai berikut:

1) *Bekerja lebih cepat (Work more quickly)*
2) Kinerja karyawan *(Job Performance)*
3) Meningkatkan produktivitas *(Increase Productivity)*
4) Efektivitas *(Effectivenes)*
5) Mempermudah pekerjaan *(Makes Job Easier)*
6) *Berguna (Useful)*

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut (Uhing, 2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Suwanto (2020) motivasi kerja yaitu segala kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Mengacu pada beberapa definisi mengenai motivasi, maka disimpulkan bahwasanya kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku disebut sebagai motivasi.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi memiliti tujuan tertentu dalam meningkatkan berbagai hal seperti kinerja karyawan, produktivitas kerja dan sebagainya. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwasanya terdapat beberapa tujuan motivasi yang meliputi:

1) Meningkatkan moral dan kinerja karyawan.

2) Meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.
3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Indikator Motivasi

Dalam skala motivasi kerja multidimensi *(The Multidimensional Work Motivation Scale)* (Gagné et al., 2015) terdapat 6 indikator motivasi kerja yaitu:

1) *Extrinsic Regulation Social*

Extrinsic regulation social ialah dimana individu berfokus pada pengaruh faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti pujian dan kritikan dari rekan kerjanya

2) *Extrinsic Regulation Material*

Extrinsic regulation Material ialah dimana individu berfokus pada pengaruh faktor material seperti penghargaan finansial seperti gaji atau tunjangan.

3) *Introjected Regulation*

Introjected regulation merupakan keterlibatan perasaan emosional individu terhadap pekerjaannya, seperti adanya perasaan bangga

apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau perasaan malu dan bersalah apabila gagal melakukan pekerjaannya

4) *Identified Regulation*

Identified regulation adalah adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki individu, sehingga individu tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka.

5) *Intrinsic Motivation*

Intrinsic motivation adalah dimana suatu individu melakukan suatu aktivitas untuk dirinya sendiri, karena merasa itu menarik dan menyenangkan dalam dirinya sendiri.

B. Tinjauan Empiris

Penelitiam yang telah dikukan oleh peneliti sebelumnya atau peneliti terdahulu dapat menjadi refrensi bagi penelti dan perbandingan dalam teori dan hasil penelitian tersebut. Adapun hasil tinjauan empiris sebagai berikut

Tabel 2.1

Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Risma, 2022)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Makassar	a. Penguasaan Teknologi Informasi b. Fasilitas Kerja c. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar.
2.	(Alexsdipa, 2022)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas SIA terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Tri Tunggal Tuka	a. Pemanfaatan teknologi informasi (X1) b. Kesesuaian tugas (X2) c. Efektivitas SIA (X3) d. Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dalam penelitian bahwa Pemanfaata Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja

					Karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka.
3.	(Subyantoro, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Petani Sleman Yogyakarta	a. Motivasi (X1) b. Pemanfaatan teknologi informasi (X2) c. Kinerja petani (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja mempunyai dampak positif atas kinerja petani, penggunaan teknologi informasi mempunyai dampak positif atas kinerja petani.
4.	(Irvan, 2020)	Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaa Kota Makassar	a. Kompetensi (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	(Anshari, 2019)	Pengaruh Kompetens Motivasi Kerja dan Lingkungan	a. Kompetensi (X1) b. Moivasi (X2) c. Lingkungan kerja (X3)	Analisis Regresi Linear Berganda	kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar	d. Kinerja karyawan (Y)		bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	(Rani, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar	a. Motivasi (X1) b. Disiplin kerja (X2) c. Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar.
7.	(Palembai, 2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap	a. Kompetensi (X1) b. Motivasi (X2) c. Kepemimpinan (X3) d. Kinerja ASN	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi mempunyai

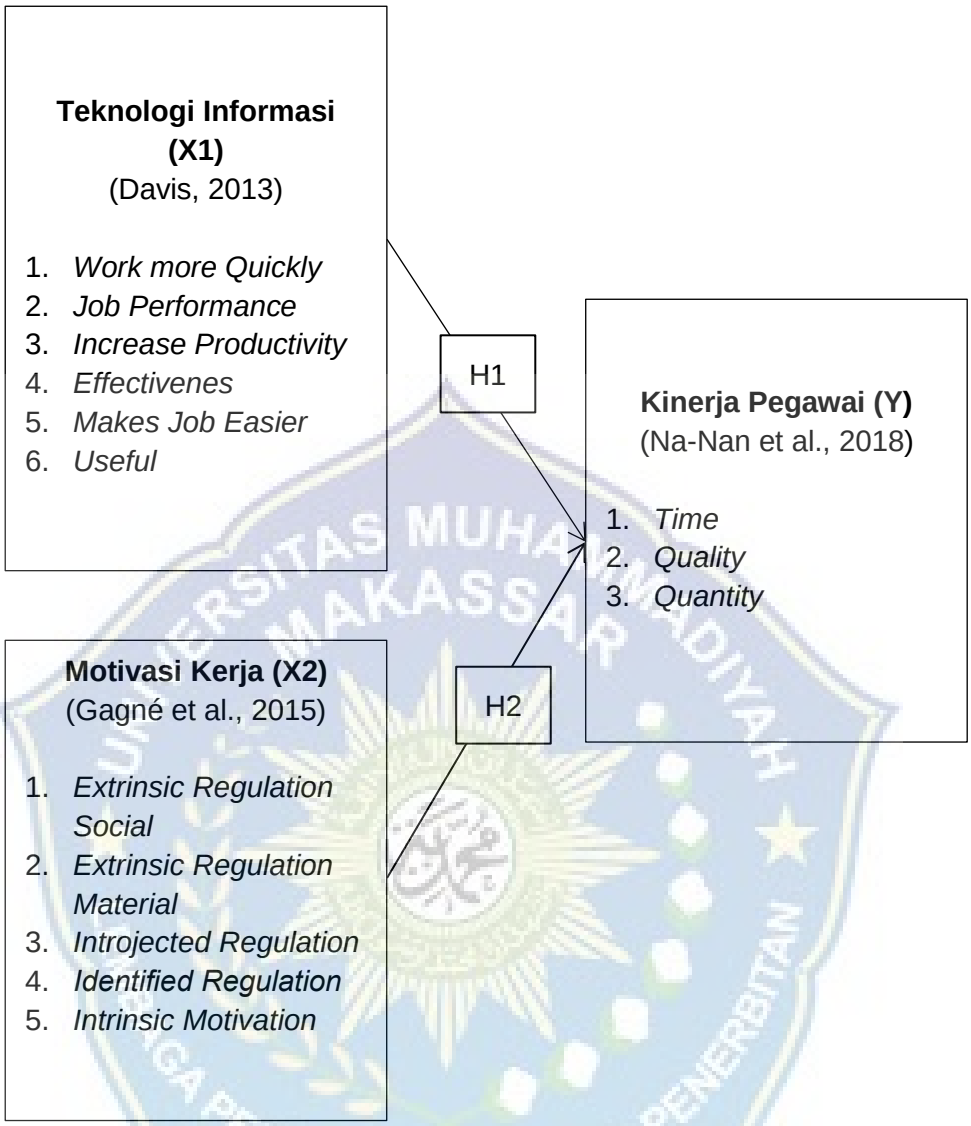
		Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar	(Y)		pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
8.	(Ainun, 2022)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KOMINFO Makassar	a. Penguasaan Teknologi Informasi (X1) b. Motivasi (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar tahun 2022.
9.	(Ramadhoni, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap	a. Kompetensi (X1) b. Motivasi (X2) c. Pelatihan (X3) d. Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara

		Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng	Pegawai (Y)		bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Kompetensi, kemudian di susul oleh Pelatihan di posisi kedua, dan terakhir adalah motivasi
10	(Mulyadi, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpin an Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	a. Motivasi (X1) b. Gaya kepemimpina n (X2) c. Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpina

		Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan			n berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%

C. Kerangka Pikir

Hubungan antara variabel penelitian akan dijelaskan secara teoritis melalui kerangka konseptual yang solid. Model penelitian yang dapat digunakan untuk mencirikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Mengacu pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

1. Diduga teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

2. Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada fenomena, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini direncanakan selama dua bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Dua kategori data primer dan sekunder, serta sumber-sumber lain, digunakan oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Informasi langsung dari responden disebut sebagai data primer. Sumber data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (menggunakan *Google Forms*) kepada subjek yang diteliti.
2. Data sekunder mendukung penyediaan informasi dalam penelitian ini dan merupakan data yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung, seperti buku, catatan, arsip, dan sebagainya.

D. Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwasanya populasi termasuk wilayah umum yang terbagi menjadi beberapa item yaitu objek ataupun topik dengan kualitas serta ciri tertentu, penelitian menerapkan atribut serta ciri tersebut guna menambah wawasan sehingga penelitian bisa menarik satu

kesimpulan. Populasi tak hanya seseorang namun benda alam yang lain. Maksud dari populasi bukanlah banyaknya objek penelitian, melainkan populasi, yaitu guna menentukan besar kecilnya anggota sampel yang diambil dari anggota sederhana serta guna membatasi keefektifan generalized area didalam penelitian ini jumlah populasi seluruh pegawai ASN Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yaitu sebanyak 50 orang.

Peneliti menggunakan ukuran sampel jenuh yakni seluruh pegawai ASN Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yaitu 50 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk penelitian ini, meliputi:

1. Observasi

   Secara sederhana observasi yakni teknik dimana peneliti melihat situasi penelitian secara langsung. Metode ini sangat berlaku untuk penelitian organisasi, yang melibatkan pemeriksaan situasi interaksional, perilaku manusia, dan interaksi individu dan kelompok. Lembar untuk melakukan pengamatan, daftar periksa, catatan insiden, dan sumber daya lainnya tersedia (Sugiyono, 2018).

2. Kuesioner

   Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana subjek penelitian atau responden diberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab untuk mengumpulkan data yang diinginkan (Sugiyono, 2018).

3. Dokumentasi

   Dengan melihat atau merekam laporan yang sudah tersedia, dokumentasi adalah proses pengumpulan data. Strategi ini melibatkan peninjauan catatan resmi, manual peraturan, dan publikasi seperti monografi.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

   Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Pada penelitian ini teknologi informasi dan motivasi kerja merupakan variabel dependen. Sementara, variabel independen yaitu kinerja pegawai. Berikut tabel definisi operasional variabel:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Teknologi Informasi (X1)	Teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum merupakan semua teknologi yang saling berhubungan dari pengambilan, pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, dan informasi.	1. *Work more Quickly* 2. *Job Performance* 3. *Increase Productivity* 4. *Effectivenes* 5. *Makes Job Easier* 6. *Useful*
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi yaitu kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku.	1. *Extrinsic Regulation Social* 2. *Extrinsic Regulation Material* 3. *Introjected Regulation* 4. *Identified Regulation* 5. *Intrinsic Motivation*
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya.	1. *Time* 2. *Quality* 3. *Quantity*

2. Pengukuran Variabel

Peneliti mengukur tanggapan setiap responden dengan menggunakan skala Likert, yang merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018), karena itu, informasi skor skala Likert mencakup hal-hal berikut:

Tabel 3.2

Pengukuran Variabel

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tes validasi dilakukan guna menentukan seberapa benar suatu item mengukur apa yang seharusnya diukur. Barang dikatakan sah jika ada keterkaitannya. Ini mengungkapkan sejauh mana data didalam kuesioner bisa dipakai guna mengukur konten yang akan dinilai. Pendekatan korelasi *Pearson Product Moment* dipakai guna menguji validitas item dengan menghubungkan skor item dan skor total setiap variabel, kemudian memakai r-tabel dengan ambang signifikansi 0,05 serta uji dua sisi guna menguji signifikansi memakai standar. Kriteria berikut dipakai guna menilai apakah suatu item valid ataupun tidak. Tingkat validitas bisa diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r table (pada taraf signifikansinya 5%, ketentuan untuk *defree of freedom* (df)=n-2, dimana n yakni jumlah sampel.

1) Jika r hitung > r table, maka pernyataan tersebut valid;
2) Jika r hitung < r table, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabelvariabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan (Ghozali, 2018).

2. Uji Deskriptif

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbentuk skla, Skala pengukuran termasuk peluang untuk dipakai sebagai dasar penentuan selang waktu didalam suatu alat ukur sehingga bisa menghasilkan data kuantitatif pada saat dipakai dalam alat ukur tersebut.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogrov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas 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. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat melihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang biasanya digunakan untuk menunjukkan multikolonieritas yaitu nilai tolerance ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10.

c. Uji Heteroskadastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut

homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

1) Titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0
2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja
3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis linier berganda bertujuan guna mengetahui apakah dua ataupun lebih variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara persial ataupun simultan terhadap variabel terkait. didalam penelitian ini pengaruh pemanfaatan teknologi infotmasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2}$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
β1, β2	= Koefisien Regresi
X1	= Teknologi Informasi
X2	= Motivasi Kerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t-statistik pada dasarnya terlihat tingkat pengaruh suatu variabel penjelas guna menjelaskan variasi variabel terkait. guna mengetahui apakah hipotesis diterima, dilakukan uji-t membandingkan hasil t hitung dan t tabel.

b. Uji Simultan

Uji F dipakai guna menilai apakah variabel penjelas bisa menjelaskan variabel dependen secara bersamaan ataupun apakah faktor penjelas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan. Jika nilai F taksiran F tabel, HO diterima yang berarti seluruh koefisien regresi tidak signifikan terhadap taraf 5%. Jika nilai F taksiran besar daripa tabel, akibatnya HO ditolak, ini terlihat bahwasanya semua koefisien regresi secara serempak signifikan sebesar 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (bersama-sama) untuk tujuan pengecekan. Bisa dibilang bahwasanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin melemah seiring dengan semakin kecilnya nilai koefisien determinasi (R-kuadrat). Sebaiknya, semakin dekat koefisien deteminasi ke 1, semakin kuat pengaruh variabel X terhadap

Y. Adapun besar kecilnya nilai koefesien deteminasi yang terhilat dari R Square yakni antara 01. Sedangkan jika terdapat R Square dengan minus (-), maka variabel X serta Y dikatakan tidak valid.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV
HASIL PENELITIN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulukumba Tahun 2016 Nomor 14}. Dalam rangka meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas dilingkungan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba agar dapat berdaya guna dan berhasil guna, maka Bupati Bulukumba menetapkan Peraturan Nomor : Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural dilingkungan Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bulukumba, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba. Sebelumnya Dinas Koperasi dan UKM Kab. Bulukumba bergabung kedalam SKPD Dinas Koperasi, Perdagangan, Perindustrian, Pertambangan dan Energi (KP3E) Kab. Bulukumba.

2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Visi

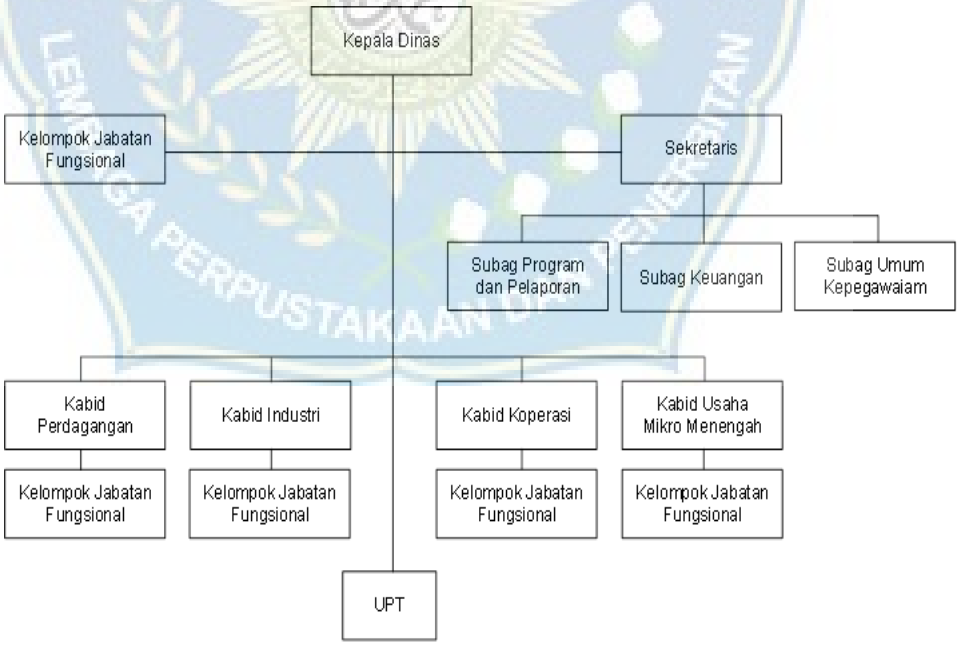
“Mewujudkan masyarakat produktif, yang berkarakter kearifan lokal menuju bulukumba maju dan sejahtera.”

Misi

a. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam masyarakat
b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan layanan publik.
c. Pembangunan dan peningkatan perdagangan dan perindustrian untuk mewujudkan ekonomi mandiri berbasis investasi dan bantuan pemerintah.
d. Membina generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi sportivitas dan profesionalisme.

3. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba memiliki struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasifikasikan menjadi dua kategori yaitu responden yang berjenis kelamin laki – laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	40	80%
2	Perempuan	10	20%
Total		**50**	**100%**

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat dari responden adalah laki – laki yang berjumlah 40 orang (80%), dan 10 orang (20%) yang berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki – laki.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja 25 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, dan di atas 35 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Usia

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	25 – 30 tahun	2	4%
2	31 – 35 tahun	5	10%
3	> 35 tahun	43	86%
Total		**50**	**100%**

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa 2 orang pegawai (4%) berusia antara 25 – 30 tahun. 5 orang (10%) berusia antara 31 – 35 tahun. Sementara 43 orang (86%) berusia di atas 35 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia di atas 35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi tiga kategori yakni SMA, S1 dan S2. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	8%
2	S1	38	72%
3	S2	8	16%
Total		**50**	**100%**

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahu bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (8%), 38 orang (72%) pegawai memiliki pendidikan terakhir S1 dan sisanya 8 orang (16%) pegawai memiliki pendidikan terakhir S2. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S1.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja < 10 tahun, 11 – 20 tahun, dan di atas 20 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4

Masa Kerja

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 10 tahun	1	2%
2	11 – 20 tahun	7	14%
3	> 20 tahun	42	84%
Total		**50**	**100%**

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 1 orang (2%) memiliki masa kerja < 10 tahun, 7 orang (14%) memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun. Sementara 42 orang (84%) memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 20 tahun.

2. Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X_1) dan Perhitungan Skor

Teknologi Informasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator *work more quickly, job performance, increase productivity, effectivenes, makes job easier* dan *useful*. Masing – masing indikator memilitik tiga item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel teknologi informasi:

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X_1)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Work more Quickly	X1.1	-	1	5	14	30	223
	X1.2	-	2	5	18	25	216
	X1.3	-	-	3	27	20	217
Job Performance	X1.4	-	-	3	27	20	217
	X1.5	-	-	5	26	19	214
	X1.6	-	-	4	25	21	217
Increase Productivity	X1.7	-	-	4	27	19	215
	X1.8	-	-	1	32	17	216
	X1.9	-	-	4	33	13	209
Effectivenes	X1.10	-	-	2	28	20	218
	X1.11	-	-	4	23	23	219
	X1.12	-	-	7	26	17	210
Makes Job Easier	X1.13	-	-	5	28	17	212
	X1.14	-	-	3	29	18	215
	X1.15	-	-	3	24	23	220
Useful	X1.16	-	-	4	30	16	212
	X1.17	-	-	3	33	14	211
	X1.18	-	-	6	24	20	214
Rata-Rata							215,28

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 deskripsi variabel teknologi informasi (X_1) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan teknologi informasi yaitu sebesar 215,28 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator *work more quickly* memiliki skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pemanfaat teknologi, pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat.

3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Perhitungan Skor

Motivasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator *extrinsic regulation social, extrinsic regulation material, introjected regulation, identified regulation* dan *intrinsic motivation*. Masing – masing

indikator memilitik tiga item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel motivasi kerja:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Extrinsic Regulation Social	X2.1		3	1	24	22	215
	X2.2	1	2	7	20	20	206
	X2.3	2	4	6	20	18	198
Extrinsic Regulation Material	X2.4	-	-	8	18	24	216
	X2.5	-	-	6	27	17	211
	X2.6	-	-	4	26	20	216
Introjected Regulation	X2.7	-	-	3	24	23	220
	X2.8	-	1	1	24	24	221
	X2.9	-	2	5	26	17	208
Identified Regulation	X2.10	-	-	1	19	30	229
	X2.11	-	-	2	20	28	226
	X2.12	-	2	2	17	29	223
Intrinsic Motivation	X2.13	-	-	1	21	28	227
	X2.14	-	-	3	22	25	222
	X2.15	-	2	7	15	26	215
Rata-Rata							216,87

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 deskripsi variabel motivasi kerja (X_2) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan motivasi kerja yaitu sebesar 216,87 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator *identified regulation* memiliki skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki individu, sehingga individu tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Perhitungan Skor

Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Masing – masing indikator memilitik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kinerja pegawai

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Time	Y.1	-	-	1	31	18	217
	Y.2	-	-	1	31	18	217
	Y.3	-	-	-	31	19	219
Quality	Y.4	-	-	2	33	15	213
	Y.5	-	-	1	33	16	215
	Y.6	-	-	1	29	20	219
Quantity	X2.7	-	1	1	31	17	214
	X2.8	-	-	1	30	19	218
	X2.9	-	-	1	30	19	218
Rata-Rata							216,67

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 deskripsi variabel kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan kinerja pegawai yaitu sebesar 216,67 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator *time* memiliki skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat aktivitas pegawai dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan.

5. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik digunakan melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil deskriptif statistik dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation
Teknologi Informasi	50	54	90	77,42	7,169
Motivasi Kerja	50	45	75	65,06	6,454
Kinerja Pegawai	50	29	45	39,00	3,943

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai N (sampel) sebanyak 50 responden. Teknologi informasi memiliki nilai minimum 54 dan nilai maksimum 90 dengan mean sebesar 77,42 serta standar deviasi sebesar 7,169. Motivasi kerja memiliki nilai minimum 45 dan nilai maksimum 75 dengan mean sebesar 65,06 serta standar deviasi 6,454. Sementara kinerja pegawai memiliki nilai minimum 45 dan nilai maksimum 75 dengan mean 39 serta standar deviasi 3,943.

6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Item kuisioner dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut adalah hasil uji validitas variabel teknologi informasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y):

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0,2787	0,622	0,000	Valid
	X1.2	0,2787	0,682	0,000	Valid
	X1.3	0,2787	0,619	0,000	Valid
	X1.4	0,2787	0,498	0,000	Valid
	X1.5	0,2787	0,712	0,000	Valid
	X1.6	0,2787	0,618	0,000	Valid
	X1.7	0,2787	0,550	0,000	Valid
	X1.8	0,2787	0,746	0,000	Valid
	X1.9	0,2787	0,682	0,000	Valid
	X1.10	0,2787	0,695	0,000	Valid
	X1.11	0,2787	0,488	0,000	Valid
	X1.12	0,2787	0,564	0,000	Valid
	X1.13	0,2787	0,611	0,000	Valid
	X1.14	0,2787	0,730	0,000	Valid
	X1.15	0,2787	0,689	0,000	Valid
	X1.16	0,2787	0,611	0,000	Valid
	X1.17	0,2787	0,649	0,000	Valid
	X1.18	0,2787	0,688	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,2787	0,505	0,000	Valid
	X2.2	0,2787	0,527	0,000	Valid
	X2.3	0,2787	0,544	0,000	Valid
	X2.4	0,2787	0,662	0,000	Valid
	X2.5	0,2787	0,675	0,000	Valid
	X2.6	0,2787	0,703	0,000	Valid
	X2.7	0,2787	0,641	0,000	Valid
	X2.8	0,2787	0,595	0,000	Valid
	X2.9	0,2787	0,618	0,000	Valid
	X2.10	0,2787	0,566	0,000	Valid
	X2.11	0,2787	0,553	0,000	Valid
	X2.12	0,2787	0,596	0,000	Valid
	X2.13	0,2787	0,649	0,000	Valid
	X2.14	0,2787	0,629	0,000	Valid
	X2.15	0,2787	0,631	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,2787	0,767	0,000	Valid
	Y.2	0,2787	0,777	0,000	Valid
	Y.3	0,2787	0,749	0,000	Valid
	Y.4	0,2787	0,825	0,000	Valid
	Y.5	0,2787	0,881	0,000	Valid
	Y.6	0,2787	0,898	0,000	Valid
	Y.7	0,2787	0,852	0,000	Valid
	Y.8	0,2787	0,857	0,000	Valid
	Y.9	0,2787	0,857	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh nilai R_{hitung} untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan

menghasilkan nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} dimana nilai R_{tabel} untuk jumlah sampel (N = 50) adalah sebesar 0,2787 sehingga seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat realibilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* > 0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel.Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	*N of Items*	Keterangan
Teknologi Informasi	0,910	18	Reliabel
Motivasi Kerja	0,865	15	Reliabel
Kinerja pegawai	0,943	9	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data berdistribusi normal yang dimana syarat utama metode regresi ialah data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikan di atas 5%.

Tabel 4.11

Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std, Deviation	3,50010458
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,094
Test Statistic		,120
Asymp, Sig, (2-tailed)		,068[c]
a, Test distribution is Normal,		
b, Calculated from data,		
c, Lilliefors Significance Correction,		

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4.11 uji normalitas menunjukkan bahwa data berdisribusi normal, karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) di atas 5% yaitu 0,068 > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh kolerasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh. Berikut hasil uji multikolinearitas masing – masing variabel:

Tabel 4.12

Uji Multikolinearitas

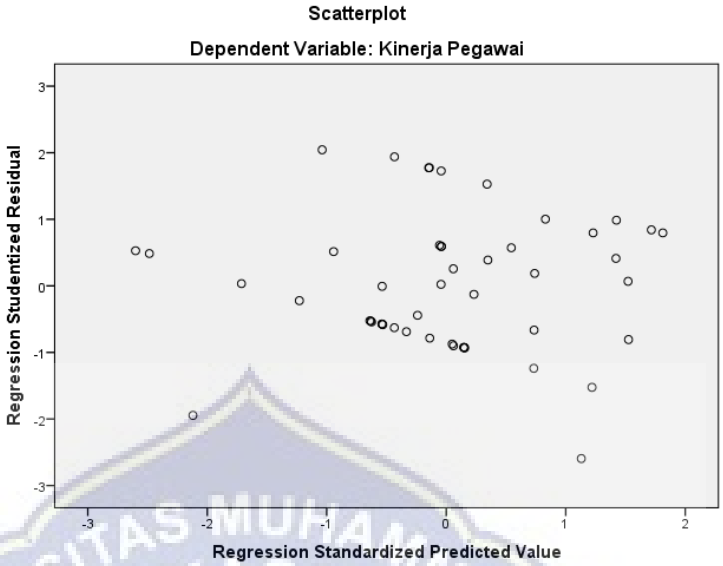
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Teknologi Informasi	,986	1,014
	Motivasi Kerja	,986	1,014
a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: data diolah (2023)

Uji multikolinearitas pada tabel 4.12 menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel teknologi informasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskadastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskadastisitas menggunakan scatterplot:



Gambar 4.2. Uji Heteroskadastisitas
Sumber: data diolah (2023)

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskadastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengerahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.13

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
		B	Std, Error	Beta		
1	(Constant)	13,624	7,149		1,906	,063
	Teknologi Informasi	,177	,072	,322	2,467	,017
	Motivasi Kerja	,179	,080	,294	2,253	,029
a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4.13 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 13,624 + 0,177 X1 + 0,179 X2 + e

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

a. Konstan

Konstanta (a) sebesar 13,624 hal ini berarti jika teknologi informasi dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai yaitu 45,529.

b. Teknologi Informasi (X1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel teknologi informasi (X1) adalah sebesar 0,177. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa teknologi informasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ketika teknologi informasi (X1) meningkat

sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,177.

c. Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,179. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,179.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t:

1) Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.13 diketahui bahwa t-hitung teknologi informasi (X1) sebesar 2,467 > t-tabel 2,01290 dengan taraf signifikansi kompensasi (X1) sebesar 0,017 < 0,05, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

2) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.13 diketahui bahwa t-hitung motivasi (X2) sebesar 2,253 > t-tabel 2,01290 dengan taraf signifikansi motivasi kerja (X2) sebesar

0,029 < 0,05, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

b. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X)dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.14

Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,714	2	80,857	6,331	,004[b]
	Residual	600,286	47	12,772		
	Total	762,000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teknologi Informasi						

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 6,331 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi teknologi informasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461[a]	,212	,179	3,574
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teknologi Informasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: data diolah (2023)

Koefisien determinasi pada nilai R Square yaitu 0,212 atau 21,2%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan teknologi informasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, ketersediaan fasilitas dan variabel lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi informasi didefinisikan sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum merupakan semua teknologi yang saling berhubungan dari pengambilan, pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, dan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia kerja tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan

Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Pengaruh positif artinya apabila terjadi peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila pemanfaatan teknologi informasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pun akan menurun. Signifikan artinya bahwa teknologi informasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi akan membuat pekerjaan lebih mudah dan cepat, meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, serta dengan adanya teknologi informasi pekerjaan akan lebih efisien.

Hasil jawaban pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba menyimpulkan bahwa *increase productivity* (meningkatkan produktivitas) memiliki skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pemanfaat teknologi informasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Selain itu, dengan adanya pemanfaat teknologi informasi pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba berarti pegawai telah memiliki pengalaman yang berdampak baik terhadap kinerjanya sehingga pegawai akan terus menggunakan teknologi informasi secara berulang-ulang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian (Subyantoro, 2022) dan (Alexsdipa, 2022) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku. Motivasi kerja pada dasarnya memiliki dampak pada kinerja pegawai yang dimana pemberian motivasi baik interinsik maupun ekstrinsik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Pengaruh positif artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja, maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan. Signifikan artinya bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja yang diberikan akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil jawaban pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba menyimpulkan bahwa *identified regulation* memiliki skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki individu, sehingga individu tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Mulyadi, 2020) dan (Putri, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa poin yaitu sebagai berikut:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba dengan nilai t-hitung 2,467 > t-tabel 2,01290 dan taraf signifikansi kompensasi (X1) sebesar 0,017 < 0,05. Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi akan membuat pekerjaan lebih mudah dan cepat, meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, serta dengan adanya teknologi informasi pekerjaan akan lebih efisien.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba dengan nilai t-hitung 2,253 > t-tabel 2,01290 dan taraf signifikansi motivasi kerja (X2) sebesar 0,029 < 0,05.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba tetap meningkatkan penggunaan teknologi informasi yang ada di kantor, dan pimpinan harus lebih rutin dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai seperti dorongan semangat kerja bagi setiap pegawai dan pemberian penghargaan.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memasukkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Ainun, N. (2022). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KOMINFO Makassar.* Makassar: SKRIPSI FEB Universitas Muslim Indonesia.

Alexsdipa, A. I. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas SIA terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Tri Tunggal Tuka. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*.

Anshari, R. I. (2019). Pengaruh Kompetens Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*.

Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Davis, F. D. (2013). Perceived Usefulness Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterl*.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia.* (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.

Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Gagné et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua.* Yogyakarta: CAPS.

Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Irvan. (2020). Pengaruh Kompetens Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 182-193.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, I. (2020). Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*.

Na-Nan et al. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*.

Palembai, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan .

Potu, J. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 387-394.

Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Ramadhoni, B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *YUME : JOURNAL OF MANAGEMENT*.

Rani, L. M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar.* Makassar: SKRIPSI FEB Universitas Bosowa.

Risma. (2022). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Makassar.* Makassar: SKRIPSI FEB Universitas Muslim Indonesia.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Subyantoro, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Petani Sleman Yogyakarta. *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*, 859-867.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama.* Jakarta: Prenada. Media.

Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jenius*.

Uhing. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*.

L A M P I R A N

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalammualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu, Saudara(i) yang kami hormati, kami sedang melakukan penelitian dengan berjudul "**Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**".

Saya harapkan agar Anda untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kriteria dan mohon untuk tidak mengosongkan jawaban. Hasil survei tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan peneliti semata. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja sama Anda, kami ucapkan Terima Kasih.

Wasalammualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Isra

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
2. Berilah tanda (√) pada setiap kolom pilihan jawaban yang ada.

Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

Keterangan

SS = Sangat setuju diwakili oleh angka 5

S = Setuju diwakili oleh angka 4

KS = Kurang setuju diwakili oleh angka 3

TS = Tidak setuju diwakili oleh angka 2

STS = Sangat tidak setuju diwakili oleh angka 1

1. **Teknologi Informasi (X1)**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	*Work more Quickly*	Penggunaan teknologi informasi membuat pekerjaan saya jauh lebih cepat					
2		Pemanfaatan teknologi informasi membuat pekerjaan saya selesai tepat waktu					
3		Dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi, justru menghambat pekerjaan saya.					
4	*Job Performance*	Penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja saya.					
5		Penggunaan teknologi infomasi memperlambat kinerja saya					
6		Pemanfaatan teknologi informasi menjadi beban tersendiri bagi saya.					
7	*Increase Productivity*	Penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaan saya.					
8		Penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kualitas hasil kerja saya.					
9		Penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kuantitas kerja saya.					
10	*Effectivenes*	Penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan keefektifan dalam bekerja.					
11		Penggunaan teknologi informasi membuat saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal					
12		Penggunaan teknologi di kantor masih belum efektif.					
13	*Makes Job Easier*	Penggunaan teknologi informasi akan mempermudah pekerjaan saya.					
14		Saya merasa penggunaan teknologi informasi sangat fleksibel					
15		Penggunaan teknologi informasi akan mempersulit pekerjaan saya.					

16	*Useful*	Saya merasa teknologi informasi berguna dalam pekerjaan saya					
17		Saya merasakan manfaat yang signifikan dengan adanya pengguanaan teknologi informasi					
18		Saya belum merasakan manfaat dari penggunaan teknologi informasi di kantor.					

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	*Extrinsic Regulation Social*	Saya berusaha keras dalam melakukan pekerjaan ini agar mendapatkan persetujuan dari atasan atau rekan kerja					
2		Saya akan dihargai oleh atasan atau rekan kerja jika saya berusaha dalam pekerjaan ini.					
3		Saya berusaha keras dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak dikritik oleh atasan atau rekan kerja.					
4	*Extrinsic Regulation Material*	Saya berusaha dalam melaksanakan pekerjaan, agar mendapatkan penghargaan finansial.					
5		Saya cukup berusaha dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan itu saya akan mendapatkan keamanan kerja.					
6		Saya berisiko kehilangan pekerjaan, jika saya tidak cukup berusaha dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
7	*Introjected Regulation*	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan karena itu membuat saya merasa bangga pada diri sendiri.					
8		Saya akan merasa malu pada diri sendiri, jika saya tidak berusaha dalam melaksanakan pekerjaan,					
9		Saya ingin membuktikan pada diri saya bahwa saya bisa					

		melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
10	*Identified Regulation*	Saya pribadi menganggap penting untuk berusaha dalam pekerjaan yang diberikan.					
11		Saya berusaha dalam melaksanakan pekerjaan, karena sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.					
12		Berusaha dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan memiliki arti penting bagi diri saya.					
13	*Intrinsic Motivation*	Saya senang melakukan pekerjaan yang diberikan.					
14		Saya merasa apa yang saya lakukan dalam pekerjaan yang diberikan menyenangkan.					
15		Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik.					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	*Time*	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yg telah di tentukan.					
2		Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
3		Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
4	*Quality*	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.					
5		Saya mengerjakan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh kantor					
6		Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.					
7	*Quantity*	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh kantor.					
8		Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang					

		ditetapkan pimpinan					
9		Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					

---TERIMA KASIH---

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 2

JAWABAN RESPONDEN

1. Teknologi Informasi (X1)

NO	TEKNOLOGI INFORMASI									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
9	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4
10	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
13	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
15	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
19	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
22	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4
23	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
28	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
29	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4
30	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4

35	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
44	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
45	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3
50	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4

NO	TEKNOLOGI INFORMASI								TOTAL
	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	
1	4	4	4	4	5	5	4	3	74
2	4	4	4	5	3	5	5	5	78
3	5	3	4	4	5	4	4	5	80
4	4	5	4	4	5	4	4	5	80
5	4	4	4	4	5	5	5	3	77
6	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	4	5	5	4	3	5	4	3	72
8	4	3	4	3	5	4	4	5	75
9	3	3	5	4	5	4	4	4	75
10	4	5	4	5	5	4	4	5	77
11	4	5	4	5	5	4	4	5	82
12	4	5	4	4	5	4	4	5	80
13	5	5	5	5	5	4	4	4	83
14	5	5	5	5	5	5	5	5	86
15	5	4	4	5	5	5	5	5	84
16	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	5	4	4	4	4	4	4	5	79
18	4	4	4	5	4	4	5	5	83
19	3	4	4	4	4	4	4	4	75
20	4	3	4	4	4	4	4	4	72
21	4	4	3	4	4	3	4	3	72

22	5	4	5	3	4	5	3	4	70
23	5	4	3	4	4	4	3	4	75
24	4	4	4	4	4	4	4	4	74
25	4	4	4	4	4	4	5	4	74
26	5	5	5	5	5	4	4	5	88
27	4	5	5	5	4	4	4	4	80
28	5	4	5	5	5	5	5	5	85
29	4	4	4	4	4	3	4	4	68
30	5	4	4	4	4	4	4	4	71
31	5	4	4	4	4	4	4	4	74
32	5	5	5	5	5	5	5	5	90
33	4	4	4	4	4	4	4	4	71
34	4	4	3	4	4	4	4	4	67
35	5	3	4	4	5	5	4	5	78
36	4	4	4	4	4	4	4	4	74
37	5	5	5	5	5	5	5	5	88
38	5	4	5	4	5	4	5	4	83
39	4	5	5	5	5	5	4	5	83
40	4	5	4	4	4	4	4	4	75
41	4	5	5	4	4	4	4	4	77
42	5	5	5	5	5	5	5	5	90
43	3	4	5	5	4	4	4	4	71
44	5	4	4	5	5	5	5	5	85
45	5	4	4	4	4	4	4	4	70
46	5	4	4	4	4	4	5	4	82
47	5	5	5	5	5	5	4	4	86
48	5	4	4	4	4	4	4	4	72
49	5	3	3	4	4	3	4	3	66
50	4	4	4	4	4	4	4	4	76

2. Motivasi Kerja (X2)

NO	MOTIVASI KERJA									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5
2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
7	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
11	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
12	2	1	1	3	3	3	4	4	4	5
13	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	3	2	5	4	4	4	4	5	5
20	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
23	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5
24	5	5	1	4	5	5	4	4	4	5
25	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
27	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
31	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5
32	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
34	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
35	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
36	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5

38	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
39	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5
40	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5
41	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5
42	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
43	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5
44	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
45	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
46	5	3	3	5	4	4	5	5	3	5
47	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
49	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

NO	MOTIVASI KERJA					TOTAL
	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	5	5	5	5	5	67
2	4	4	4	4	4	63
3	4	5	4	5	5	64
4	4	5	4	5	5	64
5	4	5	4	4	4	59
6	4	4	5	5	5	65
7	5	4	5	4	5	66
8	4	4	4	3	3	55
9	4	5	5	4	4	62
10	4	5	5	4	5	69
11	5	2	4	4	2	51
12	5	5	4	4	4	52
13	5	5	5	5	5	72
14	5	5	5	5	5	72
15	4	4	4	4	4	58
16	4	4	4	4	4	63
17	4	5	4	5	5	64
18	5	5	5	5	5	75
19	5	3	5	4	4	62
20	5	4	5	4	4	69
21	5	5	5	4	3	71
22	4	4	4	5	4	67
23	5	5	5	5	4	69
24	4	5	5	4	3	63

25	5	5	5	5	4	68
26	5	5	5	5	3	69
27	5	5	4	5	5	70
28	5	5	4	5	5	65
29	3	4	4	4	4	57
30	5	4	4	5	5	65
31	5	4	5	4	5	66
32	4	4	4	3	3	55
33	5	4	5	5	5	72
34	5	4	5	5	5	69
35	5	5	5	4	5	70
36	5	5	5	5	4	68
37	5	4	5	5	5	72
38	5	5	5	4	5	71
39	4	5	4	5	5	67
40	5	5	5	4	5	67
41	4	5	4	4	5	67
42	5	5	5	5	4	71
43	4	5	5	5	3	67
44	5	5	5	5	5	72
45	5	4	4	5	5	69
46	4	5	5	4	4	64
47	5	4	5	5	5	65
48	4	5	4	4	5	70
49	4	2	4	4	2	50
50	3	3	3	3	3	45

3. **Kinerja Pegawai (Y)**

NO	KINERJA PEGAWAI									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	3	4	4	2	4	4	4	33
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
19	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
22	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
28	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
29	4	4	3	3	3	3	5	4	3	32
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43

38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
39	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
40	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
41	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	5	4	5	3	5	5	4	5	3	39
44	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
45	4	5	5	4	4	4	5	3	4	38
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3

HASIL UJI OUTPUT SPSS

Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Teknologi Informasi	50	54	90	77.42	7.169
Motivasi Kerja	50	45	75	65.06	6.454
Kinerja Pegawai	50	29	45	39.00	3.943
Valid N (listwise)	50				

Uji Validitas Teknologi Informasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	Teknologi Informasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.544**	.279*	.232	.400**	.264	.266	.452**	.280*	.415**	.264	.296*	.492**	.282*	.433**	.384**	.292*	.342*	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000	.049	.104	.004	.064	.062	.001	.049	.003	.064	.037	.000	.047	.002	.006	.040	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.544**	1	.318*	.461**	.604**	.539**	.292*	.383**	.272	.453**	.114	.327*	.286*	.395**	.354*	.344*	.342*	.502**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.001	.000	.000	.040	.006	.056	.001	.428	.020	.044	.005	.012	.014	.015	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.279*	.318*	1	.227	.551**	.507**	.050	.306*	.365**	.360*	.138	.545**	.492**	.469**	.579**	.345*	.395**	.217	.619**
	Sig. (2-tailed)	.049	.025		.113	.000	.000	.728	.031	.009	.010	.341	.000	.000	.001	.000	.014	.005	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.232	.461**	.227	1	.200	.215	.483**	.507**	.140	.435**	.142	.061	.088	.258	.233	.193	.331*	.410**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.113		.163	.134	.000	.000	.334	.002	.327	.672	.541	.070	.104	.179	.019	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.400**	.604**	.551**	.200	1	.878**	.197	.405**	.426**	.394*	.134	.438**	.339*	.538**	.547**	.250	.346*	.431**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.163		.000	.170	.003	.002	.005	.352	.001	.016	.000	.000	.080	.014	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.264	.539**	.507**	.215	.878**	1	.207	.353*	.404**	.225	.182	.321*	.204	.500**	.495**	.106	.314*	.303*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000	.134	.000		.150	.012	.004	.117	.207	.023	.154	.000	.000	.464	.026	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.266	.292*	.050	.483**	.197	.207	1	.596**	.433**	.330*	.543**	.198	.181	.258	.219	.303*	.347*	.336*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.062	.040	.728	.000	.170	.150		.000	.002	.019	.000	.167	.209	.071	.126	.032	.014	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.452**	.383**	.306*	.507**	.405**	.353*	.596**	1	.577**	.441**	.496**	.166	.393**	.494**	.499**	.482**	.619**	.505**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.031	.000	.003	.012	.000		.000	.001	.000	.248	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.280*	.272	.365**	.140	.426**	.404**	.433**	.577**	1	.502**	.549**	.283*	.341*	.521**	.565**	.298*	.602**	.460**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.049	.056	.009	.334	.002	.004	.002	.000		.000	.000	.047	.016	.000	.000	.035	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.415**	.453**	.360*	.435**	.394*	.225	.330*	.441**	.502**	1	.180	.455**	.448**	.537**	.347*	.410**	.468**	.592**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.010	.002	.005	.117	.019	.001	.000		.210	.001	.001	.000	.014	.003	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	.264	.114	.138	.142	.134	.182	.543**	.496**	.549**	.180	1	.153	.177	.238	.339*	.350*	.284*	.320*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.064	.428	.341	.327	.352	.207	.000	.000	.000	.210		.288	.219	.096	.016	.013	.046	.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	.296*	.327*	.545**	.061	.438**	.321*	.198	.166	.283*	.455**	.153	1	.517**	.577**	.251	.340*	.212	.281*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.037	.020	.000	.672	.001	.023	.167	.248	.047	.001	.288		.000	.000	.078	.016	.139	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Pearson Correlation	.492**	.286*	.492**	.088	.339*	.204	.181	.393**	.341*	.446**	.177	.517**	1	.473**	.388**	.559**	.321*	.323*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000	.541	.016	.154	.209	.005	.016	.001	.219	.000		.001	.005	.000	.023	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14	Pearson Correlation	.282*	.395**	.469**	.258	.538**	.500**	.258	.494**	.521**	.537**	.238	.577**	.473**	1	.406**	.440**	.561**	.513**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.047	.005	.001	.070	.000	.000	.071	.000	.000	.000	.096	.000	.001		.003	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.15	Pearson Correlation	.433**	.354*	.579**	.233	.547**	.495**	.219	.499**	.565**	.347*	.339*	.251	.388**	.406**	1	.410**	.346*	.522**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.000	.104	.000	.000	.126	.000	.000	.014	.016	.078	.005	.003		.003	.014	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.16	Pearson Correlation	.384**	.344*	.345*	.193	.250	.106	.303*	.482**	.298*	.410**	.350*	.340*	.559**	.440**	.410**	1	.466**	.393**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.014	.179	.080	.464	.032	.000	.035	.003	.013	.016	.000	.001	.003		.001	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.17	Pearson Correlation	.292*	.342*	.395**	.331*	.346*	.314*	.347*	.619**	.602**	.468**	.284*	.212	.321*	.561**	.346*	.466**	1	.386**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.040	.015	.005	.019	.014	.026	.014	.000	.000	.001	.046	.139	.023	.000	.014	.001		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.18	Pearson Correlation	.342*	.502**	.217	.410**	.431**	.303*	.336*	.505**	.460**	.592**	.320*	.281*	.323*	.513**	.522**	.393**	.386**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.129	.003	.002	.032	.017	.000	.001	.000	.024	.048	.022	.000	.000	.005	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Teknologi Informasi	Pearson Correlation	.622**	.682**	.619**	.498**	.712**	.618**	.550**	.746**	.682**	.695**	.488**	.564**	.611**	.730**	.689**	.611**	.649**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.281*	.062	.321*	.467**	.467**	.128	.149	.257	.303*	.232	.241	.472**	.313*	.015	.505**
	Sig. (2-tailed)		.048	.670	.023	.001	.001	.376	.301	.072	.032	.105	.092	.001	.027	.918	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.281*	1	.444**	.120	.190	.213	.129	.152	.427**	.061	.033	.435**	.110	.332*	.307*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.048		.001	.408	.186	.138	.372	.293	.002	.672	.820	.002	.445	.018	.030	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.062	.444**	1	.194	.129	.412**	.334*	.317*	.327*	.006	.066	.269	.141	.211	.426**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.670	.001		.178	.373	.003	.018	.025	.021	.969	.649	.059	.328	.141	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.321*	.120	.194	1	.658**	.483**	.527**	.484**	.196	.600**	.412**	.168	.475**	.314*	.358*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.023	.408	.178		.000	.000	.000	.000	.173	.000	.003	.244	.000	.027	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.467**	.190	.129	.658**	1	.633**	.395**	.362**	.339*	.329*	.395**	.328*	.468**	.420**	.281*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001	.186	.373	.000		.000	.005	.010	.016	.020	.004	.020	.001	.002	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.467**	.213	.412**	.483**	.633**	1	.412**	.475**	.362**	.350*	.379**	.287*	.446**	.374**	.236	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.138	.003	.000	.000		.003	.000	.010	.013	.007	.044	.001	.007	.099	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.128	.129	.334*	.527**	.395**	.412**	1	.504**	.211	.526**	.325*	.301*	.509**	.507**	.312*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.376	.372	.018	.000	.005	.003		.000	.141	.000	.021	.034	.000	.000	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.149	.152	.317*	.484**	.362**	.475**	.504**	1	.151	.403**	.388**	.181	.332*	.352*	.357*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.301	.293	.025	.000	.010	.000	.000		.295	.004	.005	.208	.019	.012	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.257	.427**	.327*	.196	.339*	.362**	.211	.151	1	.266	.360*	.431**	.328*	.239	.513**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.072	.002	.021	.173	.016	.010	.141	.295		.062	.010	.002	.020	.095	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.303*	.061	.006	.600**	.329*	.350*	.526**	.403**	.266	1	.453**	.332*	.653**	.201	.189	.566**
	Sig. (2-tailed)	.032	.672	.969	.000	.020	.013	.000	.004	.062		.001	.019	.000	.162	.189	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	.232	.033	.066	.412**	.395**	.379**	.325*	.388**	.360*	.453**	1	.140	.581**	.435**	.294*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.105	.820	.649	.003	.004	.007	.021	.005	.010	.001		.331	.000	.002	.039	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.241	.435**	.269	.168	.328*	.287*	.301*	.181	.431**	.332*	.140	1	.325*	.345*	.469**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.092	.002	.059	.244	.020	.044	.034	.208	.002	.019	.331		.021	.014	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13	Pearson Correlation	.472**	.110	.141	.475**	.468**	.446**	.509**	.332*	.328*	.653**	.581**	.325*	1	.315*	.214	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.445	.328	.000	.001	.001	.000	.019	.020	.000	.000	.021		.026	.136	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.14	Pearson Correlation	.313*	.332*	.211	.314*	.420**	.374**	.507**	.352*	.239	.201	.435**	.345*	.315*	1	.480**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.027	.018	.141	.027	.002	.007	.000	.012	.095	.162	.002	.014	.026		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.15	Pearson Correlation	.015	.307*	.426**	.358*	.281*	.236	.312*	.357*	.513**	.189	.294*	.469**	.214	.480**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.918	.030	.002	.011	.048	.099	.027	.011	.000	.189	.039	.001	.136	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.505**	.527**	.544**	.662**	.675**	.703**	.641**	.595**	.618**	.566**	.553**	.596**	.649**	.629**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.622**	.764**	.788**	.615**	.559**	.533**	.440**	.440**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.622**	1	.684**	.565**	.537**	.633**	.598**	.589**	.589**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.764**	.684**	1	.557**	.602**	.532**	.526**	.488**	.488**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.788**	.565**	.557**	1	.774**	.734**	.660**	.539**	.539**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.615**	.537**	.602**	.774**	1	.861**	.718**	.738**	.738**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.559**	.633**	.532**	.734**	.861**	1	.740**	.818**	.818**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.533**	.598**	.526**	.660**	.718**	.740**	1	.765**	.765**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.440**	.589**	.488**	.539**	.738**	.818**	.765**	1	1.000**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	.440**	.589**	.488**	.539**	.738**	.818**	.765**	1.000**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.767**	.777**	.749**	.825**	.881**	.898**	.852**	.857**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Teknologi Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	18

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	15

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	9

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.624	7.149		1.906	.063
	Teknologi Informasi	.177	.072	.322	2.467	.017
	Motivasi Kerja	.179	.080	.294	2.253	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50010458
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.094
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

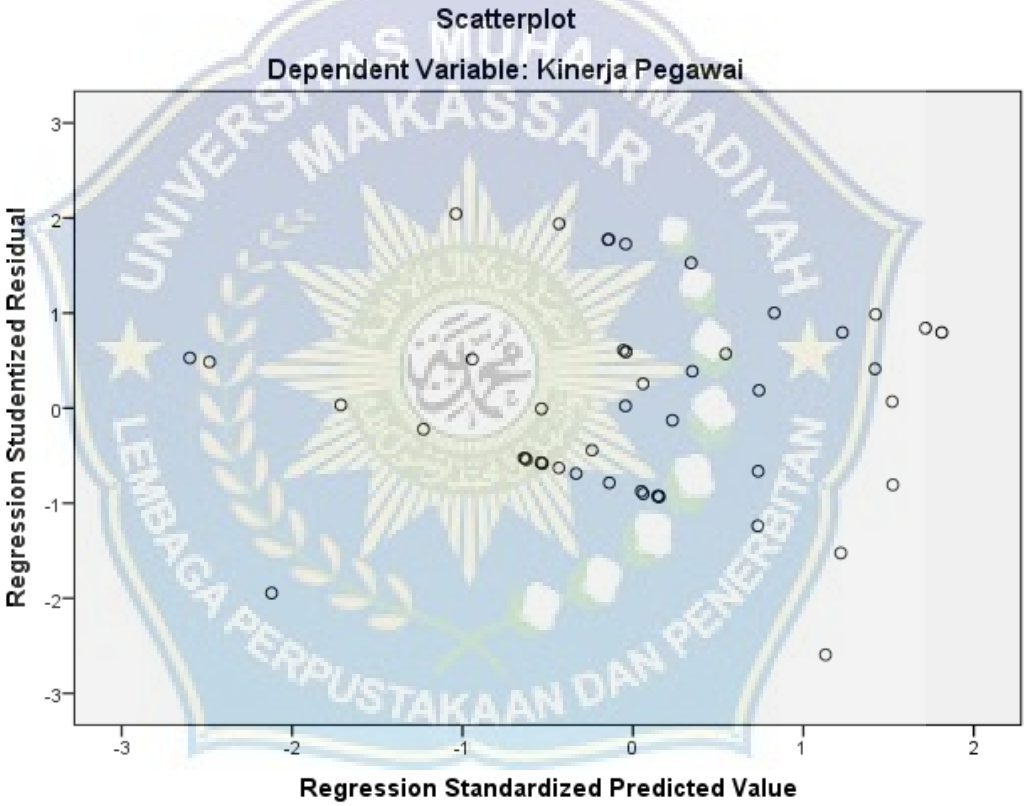
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Teknologi Informasi	.986	1.014
	Motivasi Kerja	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskadastisitas



Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.624	7.149		1.906	.063
	Teknologi Informasi	.177	.072	.322	2.467	.017
	Motivasi Kerja	.179	.080	.294	2.253	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.714	2	80.857	6.331	.004[b]
	Residual	600.286	47	12.772		
	Total	762.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teknologi Informasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461[a]	.212	.179	3.574

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
(D P M P T S P T K)

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 155/DPMPTSPTK/IP/III/2023

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor 074/297/Bakesbangpol/III/2023 tanggal 30 Maret 2023, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap	:	**ISRA**
Nomor Pokok	:	**105721134819**
Program Studi	:	**Manajemen**
Jenjang	:	**S1**
Institusi	:	**Universitas Muhammadiyah Makassar**
Tempat/Tanggal Lahir	:	**Bulukumba / 2001-08-22**
Alamat	:	**BONTOBEANG**
Jenis Penelitian	:	**Kuantitatif**
Judul Penelitian	:	**Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**
Instansi Yang ditujukan	:	**Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**
Pendamping	:	**Prof. Dr. Akhmad SE. MSi**
Lama Penelitian	:	**tanggal 27 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba
Pada Tanggal : 31 Maret 2023

Kepala Dinas DPMPTSPTK

Ferryawan Z. Fahmi, S.STP., M.AP
Pangkat : Pembina Tk. I-IV/b
Nip 19820212 200212 1 001

Balai Sertifikasi Elektronik

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
Jln. Bandeng No.20 Telp. 81081- 81264 Fax (0413)81083 Kab. Bulukumba

REKOMENDASI SELESAI PENELITIAN
Nomor : 295 /DPPKUKM-Set/V/2023

Berdasarkan Surat Rekomendasi Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, Nomor: 155/DPMPTSPTK/IP/III/2023, Tanggal 31 Maret 2023, Perihal izin penelitian, maka dengan ini kami memberikan Rekomendasi Selesai Penelitian Kepada :

Nama	: **ISRA**
Nomor Pokok	: **105721134819**
Program Studi	: Manajemen
Institusi	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Bontobeang

Yang telah melakukan Penelitian / Pengambilan data di kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kab. Bulukumba dalam rangka penyusunan SKRIPSI dengan judul **"PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA"** yang berlangsung pada tanggal 27 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 17 Mei 2023
An. KEPALA DINAS,
Kasubag Umum dan Kepegawaian

IRVAN HANDY, SE, M.Si
Pangkat : Penata TK.I / III.d
NIP : 19810517 200502 1 002

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 903/05/C.4-VIII/III/1444/2023 — 21 Sya'ban 1444 H
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal — 13 March 2023 M
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di –
Makassar

ألسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 312/05/A.2-II/III/44/2023 tanggal 13 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ISRA**
No. Stambuk : **10572 1134819**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

ألسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan,MP.
NBM 101 7716

03-23

BAB I ISRA 105721134819

by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2023 10:10PM (UTC+0700)
Submission ID: 2113626661
File name: BAB_1_28.docx (34.31K)
Word count: 687
Character count: 4758

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin N0.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Isra

NIM : 105721134819

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	20 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Juni 2023
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I ISRA 105721134819

ORIGINALITY REPORT

9%	11%	4%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.usni.ac.id Internet Source	3%
2	media.neliti.com Internet Source	2%
3	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	2%
4	repository.umy.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

LULUS
turnitin
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II ISRA 105721134819

by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2023 10:12PM (UTC+0700)
Submission ID: 2113627421
File name: BAB_2_20.docx (42.06K)
Word count: 2418
Character count: 16721

BAB II ISRA 105721134819

ORIGINALITY REPORT

20%	18%	12%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	3%
2	stieamkop.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Papua Student Paper	2%
4	library.binus.ac.id Internet Source	2%
5	ummuaim.blogspot.com Internet Source	2%
6	pebriantie.wordpress.com Internet Source	2%
7	ojs.unud.ac.id Internet Source	2%
8	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	2%
9	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
turnitin

BAB III ISRA 105721134819

by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2023 10:13PM (UTC+0700)
Submission ID: 2113627678
File name: BAB_3_22.docx (25.49K)
Word count: 1485
Character count: 9644

AB III ISRA 105721134819

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	11%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.coursehero.com Internet Source	2%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
3	Farid Faisal. "PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN BIAYA OPERASIONAL PER PENDAPATAN OPERASIONAL (BOPO) TERHADAP NON PERFORMING FINANCING (NPF) DI BPRS INDONESIA PERIODE 2014-2018", Ar-Rihlah : Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah, 2021 Publication	2%
4	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

LULUS
turnitin

BAB IV ISRA 105721134819

by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2023 10:14PM (UTC+0700)
Submission ID: 2113628101
File name: BAB_4_24.docx (66.67K)
Word count: 3271
Character count: 19353

BAB IV ISRA 105721134819

ORIGINALITY REPORT

9%	13%	4%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
2	pasca-umi.ac.id Internet Source	2%
3	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

BAB V ISRA 105721134819

by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2023 10:14PM (UTC+0700)
Submission ID: 2113628314
File name: BAB_5_23.docx (16K)
Word count: 163
Character count: 1108

BAB V ISRA 105721134819

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	5%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

turnitin

Exclude quotes	On	Exclude matches	2 words
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS

Isra panggilan Icha lahir di Bulukumba pada tanggal 22 Agustus 2001 dari pasangan suami istri Bapak Jamal dan Ibu Ati. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumahan Griya Fajar Mas Bosowa kecamatan rappocini Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 130 Bontobeang lulus tahun 2013, pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP Negeri 27 Bulukumba dan lulus pada tahun 2016, Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Ke jenjang sekolah Menengah Atas SMA 4 Bulukumba lulus Pada tahun 2019, pada tahun yang sama tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.