

# ANALISIS PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KEBUMEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Budi Purnomo <sup>1)</sup>

Amin Wahyudi <sup>2)</sup>

Suprayitno <sup>3)</sup>

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> bdpurnomo28@gmail.com

<sup>2)</sup> aminwahyudi@unisri.ac.id

<sup>3)</sup> suprayitno29@yahoo.co.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study are to analyze: 1) effect of use information technology on employees performance, 2) effect of work culture on employees performance, 3) effect of motivation on employees performance, 4) effect of use of information technology on employees performance with motivation as moderation variables, 5 ) effect of work culture on employees performance with motivation as moderation variables. The research location in Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. The study population of all employees 55 and overall employee used as a sample with technique census. Types of data used quantitative and qualitative data. Source of data used primary data and secondary data. Data collection techniques used the documentation, observation and questionnaires. Analysis techniques used test validity, test reliability test classic assumptions, multiple linear regression, t test, F test, the coefficient of determination and test the difference in absolute. The results showed that the use of information technology had a significant effect on employees performance Kantor Pertanahan Kebumen District. Work culture had a significant effect on employees performance Kantor Pertanahan Kebumen District. Motivation had a significant effect on employees performance Kantor Pertanahan Kebumen District. The use of information technology had a significant effect on employees performance Kantor Pertanahan Kebumen District with motivation as moderation variables. Work culture had a significant effect on employees performance Kantor Pertanahan Kebumen District with motivation as moderation variables.*

**Keywords:** *use of information technology, work culture, motivation and performance.*

## PENDAHULUAN

Seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan kesatuan tanah air dari keseluruhan Bangsa Indonesia. Tanah merupakan perekat NKRI. Oleh karena itu tanah perlu dikelola dan diatur secara nasional untuk menjaga keberlanjutan sistem kehidupan berbangsa dan bernegara. Ama-

nat konstitusi di bidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan sila kelima Pancasila dan mewujudkan sebesar-besar kemakmuran rakyat sesuai amanat Pasal 33 ayat 3 UUD 1945. Nilai-nilai dasar ini mensyaratkan

dipenuhinya hak rakyat untuk dapat mengakses berbagai sumber kemakmuran, terutama tanah. Tanah adalah sesuatu yang sangat vital bagi sebagian besar rakyat Indonesia yang susunan masyarakat dan perekonomiannya bercorak agraris.

Terjadinya transisi pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah sehingga juga menyebabkan terjadinya pergeseran birokrasi. Perbaikan kinerja birokrasi menjadi hal yang semakin penting untuk segera mendapatkan perhatian dari semua pihak, hal ini disebabkan oleh birokrasi yang memiliki kinerja buruk dalam memberikan pelayanan. Buruknya pelayanan akan sangat mempengaruhi kinerja pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing suatu negara. Setiap instansi atau lembaga pelayanan publik harus mengoptimalkan kinerja birokrasinya agar dapat memberikan kepuasan kepada publik. Namun untuk mencapai kinerja yang maksimal tampaknya memerlukan usaha yang cukup keras dari birokrasi pemerintah karena selama ini birokrasi pemerintah sangat rentan dengan prosedur yang berbelit-belit, inefisiensi, dan penyalahgunaan kekuasaan sehingga terkadang kinerja pemerintah sering dipertanyakan.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang, antara lain peningkatan kemampuan sumber daya manusianya seperti keterampilan, kemampuan dan sikap dengan melalui diklat/kursus, seminar/diskusi dan kegiatan lainnya. Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani

masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan atas pelayanan pegawai dalam kepengurusan tanahnya.

Kinerja sumber daya aparatur pemerintah khususnya pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik, ditunjang dengan teknologi informasi serta budaya kerja yang baik. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Mohamad Mahsun, 2006: 25). Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: sikap, minat, intelegensi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana, kompetensi, gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja (Lijan P. Sinambela, 2012: 5).

Teknologi informasi (TI) merupakan faktor pendukung bagi pembangunan di Indonesia yang mencakup aspek politik, aspek ekonomi, aspek sosial budaya dan aspek hukum. Dukungan teknologi informasi yang mudah, murah, cepat dan akurat diyakini mampu membuat pekerjaan pegawai menjadi lebih baik. Pemanfaatan teknologi informasi, misalnya komputer secara optimal dalam proses administrasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen dapat menekan keluhan masyarakat

dalam hal pengurusan tanah. “Perkembangan teknologi informasi (TI) telah merambah ke berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dimungkiri bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi” (Astuti Handayani Siregar dan I Ketut Suryanawa, 2009: 2). Teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi, berdasarkan hal tersebut maka dalam penerapan sistem informasi dan teknologi informasi tersebut institusi perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM).

Kelembagaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen sebagai bagian dari organisasi birokrasi pemerintah khususnya di Provinsi Jawa Tengah tentunya memiliki asumsi dasar, nilai-nilai di dalamnya yang melekat sebagai budaya kerja yang telah ada sejak lama. “Budaya kerja merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan” Sondang P. Siagian (2005: 12). Berdasarkan hal tersebut, maka budaya kerja akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh para anggota organisasi dan menentukan cara-cara kerja yang tepat.

“Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja” (Susilo Martoyo, 2007: 32). Untuk menghasilkan kinerja yang produktif dari pegawai maka seorang pemimpin perlu memberikan motivasi yang dapat mengarah terciptanya budaya kerja yang kuat artinya setiap pegawai harus mampu secara mandiri, kreatif dan dinamis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Hasil observasi pendahuluan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen

yang berkaitan dengan pemanfaatan komputer dirasa belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia yang menguasai teknologi informasi sangat minim, padahal administrasi surat menyurat, pendataan dan berbagai macam dokumen dan laporan sudah menjadi tugas sehari-hari semakin bertambah. Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara kinerja pegawai yang satu dengan kinerja pegawai lainnya. Perbedaan tersebut terjadi karena beberapa pegawai dalam bekerja hanya untuk memenuhi standart minimal yang menjadi budaya mereka, sementara pegawai yang lain bekerja secara aktif dan semangat mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi. Permasalahan lain yang dihadapi Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen adalah berkaitan dengan motivasi kerja, sebagai manusia maka Pegawai Negeri Sipil juga pernah mengalami pasang surutnya motivasi kerja. Rutinitas sama yang dilakukan pegawai setiap hari dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, yang ditunjukkan di antaranya dengan rasa malas pegawai melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu akan berimbas pada penurunan kinerja pegawai yang bersangkutan. Maka dari itu, pihak organisasi terus berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawai, guna mencapai kinerja yang optimal. Bila ditelaah lebih jauh, terdapat beberapa akar permasalahan lain yang menjadi sumber penyebab lemahnya kinerja pegawai misalnya masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut maka dalam upaya untuk mendukung perubahan ke arah kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang lebih baik diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan. Acuan baku tersebut ada-

lah upaya memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, membentuk budaya kerja yang kuat dan sistematis sehingga dapat menuntun pegawai dalam meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi atau perusahaan serta meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
4. Menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang dimoderasi oleh motivasi.
5. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang dimoderasi oleh motivasi.

#### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

1. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

“Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap untuk menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya” (Azwir Nasir dan Ranti Oktari, 2011: 3). Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Teknologi informasi memiliki peranan penting dalam perekayasaan sebagian besar proses bisnis. Kecepatan, kemampuan pemrosesan informasi, dan konektivitas komputer serta teknologi

internet dapat meningkatkan efisiensi proses bisnis. “Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (seperangkat alat keras dan lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan yang mencakup teknologi informasi untuk mengirimkan informasi” (Abdul Kadir, 2007: 2). Teknologi informasi secara defacto sudah menjadi landasan untuk melakukan bisnis. Sarana komputer di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada organisasi. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Choudhuri dan Partha Sarathi (2014) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

“Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari” (Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, 2010: 20). Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu/kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pengembang-

an Budaya Kerja aparatur Negara). Budaya kerja sebagai lingkungan manusia di dalam sebuah organisasi yang melakukan pekerjaan, budaya positif akan meningkatkan kinerja organisasi dengan cara yang berbeda seperti menempatkan kebebasan individu untuk mengatasi masalahnya serta memberikan pilihan dan menyediakan penghargaan dan hukuman (Sinha, Smrita, et al, 2010: 50).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

“Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja” (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2006: 12). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2006: 281). Motivasi mempunyai pengaruh langsung pada arah, semangat dan ketekunan usaha. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus saling pengertian dengan maksud untuk memfasilitasi karyawan agar dapat mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan dengan bisnis di mana karyawan bekerja (Rajhans, 2012: 82).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang dimoderasi oleh motivasi.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus mengacu pada orang dan harus dapat memberi keteladanan (Edy Sutrisno, 2009: 145 – 146).

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

5. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang dimoderasi oleh motivasi.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya kerja dengan menciptakan iklim budaya kerja yang baik antara pimpinan dengan pegawai dan budaya kerja lebih berdisiplin.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai staf Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 55 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian populasi atau sensus, di mana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Indikator pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan penelitian Zaki Sartika (2013, 2) terdiri dari faktor sosial (*social norm*), kompleksitas (*complexity*) dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitating condition*). Indikator budaya kerja berdasarkan penelitian Dezonda R. Pattipawae (2011, 35) terdiri dari nilai sosial, nilai demokratik, nilai birokratik, nilai profesional dan nilai ekonomik. Indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan dari pernyataan Faustino Cardoso Gomes (2004, 181) yaitu faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*), sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), hubungan sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praises*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*). Indikator kinerja berdasarkan pernyataan dari Djoko Kristanto (2010) terdiri dari kualitas pekerjaan (*quality of output*), kuantitas pekerjaan (*quantity of output*), Waktu kerja (*time at work*), dan hubungan rekan kerja (*cooperation with others' work*).

Pengukuran variabel pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja, motivasi dan kinerja menggunakan skala Likert. Skala ini menggunakan pertanyaan dengan lima alternatif jawaban secara berjenjang. Jawaban dengan bobot terendah maka diberi nilai 1 (satu) dan seterusnya hingga jawaban yang berbobot tertinggi diberi nilai 5 (lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria se-

bagai berikut: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS) atau sebaliknya dengan bentuk kuesioner pertanyaan positif atau negatif.

Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji nilai selisih mutlak.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden disajikan dalam tabel 1 di bawah ini:

Hasil deskripsi karakteristik responden diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 4 orang (7,3%), responden dengan usia antara 30 – 45 tahun sebanyak 11 orang (20%) dan responden dengan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 40 orang (72,7%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (70,9%) sedangkan responden perempuan sebanyak 16 orang (29,1%). Tingkat pendidikan responden SMP sebanyak 3 orang (5,5%), responden dengan pendidikan SMA/ SMK sebanyak 36 orang (65,4%), responden dengan pendidikan D1 sebanyak 4 orang (7,3%), responden dengan pendidikan DIII sebanyak 2 orang (3,6%), responden dengan pendidikan DIV sebanyak 3 orang (5,5%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang (12,7%). Responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 8 orang (14,5%), responden dengan masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 4 orang (7,3%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 43 orang (78,2%).

**Tabel 1: Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Umur	< 30 tahun	4	7,3
	30 – 45 tahun	11	20
	> 45 tahun	40	72,7
	Jumlah	55	100
Jenis Kelamin	Perempuan	16	29,1
	Laki-laki	39	70,9
	Jumlah	55	100
Tingkat Pendidikan	SMP	3	5,5
	SMA/SMK	36	65,4
	D1	4	7,3
	DIII	2	3,6
	DIV	3	5,5
	S1	7	12,7
	Jumlah	55	100
Masa Kerja	< 10 tahun	8	14,5
	10-20 tahun	4	7,3
	> 20 tahun	43	78,2
	Jumlah	55	100

Sumber: data primer diolah, 2016

**Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	tolerance (0,988; 0,410; 0,408) > 0,10 VIF (1,012;2,440;2,450) < 10	bebas multikolinearitas
Uji autokorelasi	<i>p value</i> 0,339 > 0,05	tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p value</i> (0,068;0,06;0,479) > 0,05	bebas heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p value</i> 0,628 > 0,05	data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2016

## 2. Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji instrumen dengan uji validitas penelitian variabel pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai diketahui mempunyai *p value* < 0,05 sehingga keseluruhan item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, di mana dari hasil uji reliabilitas penelitian diperoleh *Cronbach's Alpha* > 0,60.

- a. Hasil uji asumsi klasik dengan uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. berarti tidak terjadi multikolinearitas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* diperoleh *p value* 0,339 > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai *p value* keseluruhan variabel (pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja dan motivasi) > 0,05 sehingga data bebas heteroskedasti-

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta	1,448		
Pemanfaatan teknologi informasi	0,253	3,286	0,002
Budaya kerja	0,284	2,501	0,016
Motivasi	0,287	2,698	0,009
F: 22.335			0,000
Adjusted R Square: 0,557			

Sumber: data primer diolah, 2016

**Tabel 4: Hasil Uji t**

Variabel	t- hitung	p value	Kesimpulan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	3,286	0,002	Ada pengaruh
Budaya kerja	2,501	0,016	Ada pengaruh
Motivasi	2,698	0,009	Ada pengaruh

Sumber: data primer diolah, 2016

sitas dan hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* 0,628 > 0,05 sehingga data terdistribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

#### a. Persamaan regresi

Hasil persamaan regresi linear berganda, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 1,448 + 0,253X_1 + 0,284X_2 + 0,287X_3$$

Dari hasil koefisien regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi (0,253), variabel budaya kerja (0,284) dan variabel motivasi (0,287), dari hasil tersebut diketahui bahwa motivasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisien regresinya paling besar.

#### b. Uji t

1) Hasil perhitungan uji t variabel pemanfaatan teknologi informasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,286 dengan *p value*

0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen", terbukti kebenarannya.

2) Hasil perhitungan uji t variabel budaya kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,501 dengan *p value* 0,016 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen", terbukti kebenarannya.

3) Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,698 dengan *p value*

0,009 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen", terbukti kebenarannya.

c. Hasil uji F Ketepatan Model

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan  $p$  value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

d. Koefisien determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $Adjusted R^2 = 0,557$  berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja dan motivasi adalah sebesar 0,557 atau sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4. Regresi dengan Variabel Moderating (Uji Nilai Selisih Mutlak)

a. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian diperoleh  $p$  value 0,041 < 0,05 maka variabel motivasi memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis empat yang berbunyi "Motivasi memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen", terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian diperoleh  $p$  value 0,000 < 0,05 maka variabel motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis lima yang berbunyi "Motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen" terbukti kebenarannya.

**Tabel 5: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 1**

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta	32,251		
Zscore: pemanfaatan teknologi informasi	0,537	2,087	0,042
Zscore: motivasi	1,657	6,857	0,000
ABSZX1_ZX3	0,669	2,096	0,041

Sumber: data primer diolah, 2016

**Tabel 6: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 2**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	32,299		
Zscore: budaya kerja	1,541	4,286	0,000
Zscore: motivasi	0,160	0,421	0,676
ABSZX2_ZX3	2,076	5,064	0,000

Sumber: data primer diolah, 2016

## Implikasi dan Kebijakan

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila pemanfaatan teknologi informasi semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Choudhuri dan Partha Sarathi (2014) bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sarana komputer di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada organisasi. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam organisasi. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat (Jumaili, 2005: 725).

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi adalah dengan mengadakan pelatihan kepada pegawai tentang penggunaan teknologi sistem informasi sehingga kemampuan pegawai dapat meng-

alami peningkatan.

### 2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Widodo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari Dezonda R. Pattipawae (2011: 31) bahwa budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi kebijakan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya kerja antara lain adalah menciptakan iklim budaya kerja yang baik antara pimpinan dengan pegawai serta pimpinan memberikan waktu luang bagi pegawai yang ingin berdiskusi dengan pimpinan atau dengan menciptakan budaya kerja untuk lebih berdisiplin dalam bekerja.

### 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi maka kinerja pe-

gawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Widodo (2013) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai pernyataan dari Edy Sutrisno (2009: 145-146) bahwa pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus mengacu pada orang dan harus dapat memberi keteladanan.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi kebijakan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja antara lain promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan pengetahuan melalui studi lanjut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

(1) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pe-

gawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, sehingga  $H_1$  terbukti kebenarannya. (2) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupten Kebumen, sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupten Kebumen, sehingga  $H_3$  terbukti kebenarannya. (4) Motivasi memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupten Kebumen, sehingga  $H_4$  terbukti kebenarannya. (5) Motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupten Kebumen, sehingga  $H_5$  terbukti kebenarannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi adalah dengan pemberian pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam penggunaan teknologi informasi. Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya kerja dengan menciptakan iklim budaya kerja yang baik antara pimpinan dengan pegawai serta pimpinan memberikan waktu luang bagi pegawai yang ingin berdiskusi dengan pimpinan atau menciptakan budaya kerja lebih berdisiplin dalam bekerja. Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah dengan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi serta memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin menempuh studi lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, 2007, *Pengenalan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Andi, Yogyakarta.
- Agus Dharma, 2010, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Aji Supriono, 2005, *Pengantar Teknologi Informasi*, Salemba Infotik, Semarang.
- Astuti Handayani Siregar dan I Ketut Suryanawa, 2009, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat, *Jurnal Universitas Udayana*, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Udayana, Volume 4 Juli 2009, hal: 2.

- Azwir Nasir dan Ranti Oktari, 2011, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar), *Jurnal Ekonomi*, Vol 19 No. 2, pp: 1-14.
- Choudhuri, Partha Sarathi, 2014, Relationships among Information Technology, Performance of the Employees and Satisfaction of the Customers in Life Insurance Corporation of India, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3 Issue 5, pp: 37-42
- Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi, Diponegoro, *Journal of Management*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, hal: 323-331
- Djoko Kristianto, 2010, Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja Bagi Akuntan Publik, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, Oktober, 178–181.
- Dezonda R. Pattipawae, 2011, Penerapan Nilai–Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip–Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar, *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3, pp: 31-44.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2007, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harbani Pasolong, 2007, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Heri Susanto dan Nuraini Aisyiyah, 2010, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, *Magistra*, No. 74 Th. XXII Desember 2010
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung H, 2006, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayayagunaan Aparatur Negara nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pengembangan Budaya Kerja aparatur Negara
- James A. O'Brien, 2006. *Pengantar Teknologi Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial*, Edisi Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Jumaili, 2005, Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual, *Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo, 15-16 September 2005.
- Keksi Sundari dan Suprihatmi SW, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 6 No. 1, hal: 11 – 21.
- Lijan P. Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lindawati dan Irma Salamah, 2012, Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 14 No. 1, pp: 56-68
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mohamad Mahsun, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.

- Petrides, Joanna Rodiki, 2006, Attitudes and motivation and their impact on the performance of young English as a Foreign Language learners, *Journal of Language and Learning*, Volume 5 Number 1, pp: 1-20.
- Rajhans, Kirti, 2012, Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance, *Interscience Management Review* Volume 2, Issue 2, pp: 81-85.
- Robbins, Stephen R, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sinha, Smrita, et, al, 2010, Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies, *Acta Oeconomica Pragensia*, 18 (6), pp: 49-67.
- Sokro, Evans, 2012, Analysis of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation and Performance, *Problems of Management in The 21<sup>st</sup> Century*, Vol 3, pp: 106-119.
- Sondang P. Siagian, 2005, *Patologi Birokrasi, Analisis Identifikasi dan Terapinya*, Balai Aksara Yudistira Pustaka Saadyah, Jakarta.
- Supriyati, 2006, Peranan Teknologi Informasi dalam Audit Sistem Informasi Komputerisasi Akuntansi. *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol 6, No. 1, pp: 35-50.
- Susilo Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Veitzhal Rivai, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, 2013, Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak). *Jurnal*, Program Magister Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak
- Zaki Sartika, 2013, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kerinci, *Artikel Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*, Vol 2 No. 3, pp: 1-13