

# Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Riau

WELLA MEYRISCA<sup>1</sup>; JUMIATI SASMITA<sup>2</sup>; YUSNI MAULIDA<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : meyriscawella20@gmail.com

Submit : 2022-01-10

Review : 2022-01-25

Publish : 2022-02-26

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of motivation factor, leadership and training has influenced to apply information technology and its influence on employee performance of Kementerian Agama Provinsi Riau. The population of this research is the employee of Kementerian Agama Provinsi Riau. This study used questionnaire for collecting the data, data analysis method which is used trimming of the path analysis model, processing the data used SPSS 21 for windows to test the reliability, validity, partial (T test) and simultaneous test (F test) and used path analysis test. The population of this study is 152 employees with a number a research samples are 110 employees in the region area of the Kementerian Agama Provinsi Riau. The results of this study indicate Motivation, Training and Leadership hae a significant effect on employees performance. This means that the higher the level of self-motiation in aperson and the more training that is seriously followed in training and the better the leadership, the better the employees performance in realizing organizational goals in the Kementerian Agama Provinsi Riau.

**Keywords:** *Motivation, Leadership and Training, Information Technology, Performance*

Pesatnya perkembangan Teknologi informasi dan *cyber* telah mengubah pola dan tata hubungan antar masyarakat maupun antara masyarakat dengan pemerintah. Pada era reformasi sekarang penerapan teknologi informasi telah wajib dilakukan di instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau menggunakan sistem informasi pada subbag perencanaan menggunakan Aplikasi Data Perencanaan (ADP), di Keuangan ada Sistem Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (SAPK), diseksi haji dan umroh menggunakan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (SISKOHAT), di seksi pendis menggunakan *Education Management Information Sistem* (EMIS) dan di seksi bimas islam menggunakan Sistem Informasi Manajemen Pernikahan (SIMKAH). Dari sejumlah software yang ada pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau diharapkan membantu pegawai dalam bekerja sehingga

meningkatkan kinerja pegawai dikantor tersebut.

Penerapan teknologi informasi (TI) di lingkungan instansi pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan kemudahan pada berbagai aspek kegiatan pelayanan public. Implementasi TI dianggap mampu merombak sebuah sistem kerja yang lebih baik, transparan dan akuntabel. Menurut hasil observasi penulis, kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau selama ini masih rendah. Adapun salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau dapat dilihat dari kinerja pegawai Kementerian Agama yang mengalami penurunan yang dapat terlihat dari hasil SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dinilai dari "*credit point*" dievaluasi langsung oleh atasan tiap akhir tahun yang dikumpul oleh masing-masing pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau, yang mana tujuan dari SKP ini adalah suatu penilaian prestasi kerja ASN.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau 2015-2017

Unsur yang dinilai	Nilai Rata-rata Pegawai		
	2016	2017	2018
1. SKP (60%)	83.74	82.36	85.50
2. Perilaku Kerja (40%)	78.67	80.08	80.86
2.1 Orientasi Pelayanan	78.56	80.04	81.65
2.2 Integritas	81.12	83.95	83.80
2.3 Komitmen	70.62	75.27	71.73
2.4 Disiplin	77.62	81.43	81.54
2.5 Kerjasama	79.37	81.08	81.24
2.6 Kepemimpinan	79.73	78.74	73.19
Nilai Rata-rata	80.70	81.03	82.72

Sumber: Data Olahan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa secara umum nilai rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada perilaku kerja mengalami peningkatan, namun masih relatif lambat, sebagai contoh di tahun 2016 sampai dengan 2017 peningkatan hanya terjadi sebesar 1,41 %. Jika dilihat dari unsur-unsur yang dinilai masih terdapat penurunan nilai disamping itu juga peningkatan dari unsur-unsur yang dinilai juga tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat menjadi indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi seperti rendahnya motivasi pegawai dalam menjalankan sebuah pekerjaan kurangnya pelatihan yang diberikan untuk seorang pegawai dan yang penting kepemimpinan yang belum memberikan hal-hal yang baik terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Maka dari itu sangat perlu dilakukan perbaikan terkait dengan data prestasi kerja tersebut.

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan *state of condition* dari suatu pelaksanaan kerja dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (tujuan, sasaran, hasil yang

diinginkan, kondisi yang diinginkan, perubahan yang diinginkan)".

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

### Teknologi Informasi

Menurut Jogianto (2013), Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Sistem informasi merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi. Dengan aplikasi dari teknologi informasi akan membuat organisasi lebih kompetitif karena akan mendapat banyak manfaat dari kecanggihan teknologi informasi.

### Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Rivai : 2011)

Menurut As'ad (2004), Motivasi sebagai *the process by which behaviour is energized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

**Kepemimpinan**

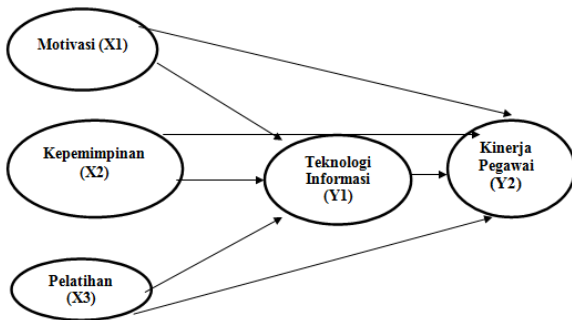
Menurut Hasibuan (2011), menyatakan Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan dapat menjelaskan mengenai peran dan nilai pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan, hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan mentransfernya dalam pekerjaannya (Al-Eisa et al. 2009 dalam Kimbal dan Rahyuda, 2015).

**Pelatihan**

Menurut Hardjanto (2012), disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dalam proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

**METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data-data dihimpun melalui penyebaran kuesioner. Sifat penelitian kuantitatif pada dasarnya ingin menguji diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Di dalam penelitian ini akan diuji apakah motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan mempengaruhi penerapan teknologi informasi dan kinerja

pegawai di Kementerian Agama Provinsi Riau.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau sebanyak 110 orang pegawai yang dijadikan sampelnya. Teknik analisis data dengan analisis jalur.

**HASIL**

Berikut ini tabel 2 dan 3 yang merupakan hasil (output) dari program SPSS, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Substruktural I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.162	.408		10.208	.000
	Kepemimpinan	.057	.074	.295	3.779	.003
	Motivasi	.090	.066	.151	2.967	.010
	Pelatihan	.100	.069	.166	3.442	.000

a. Dependent Variable: Penerapan TI

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 2 di atas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,295 X_1 + 0,151 X_2 + 0,166 X_3 + e_{ij}$$

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	.811		1.468	.145
	Kepemimpinan	.137	.104	.356	4.310	.000
	Motivasi	.056	.094	.165	3.594	.001
	Pelatihan	.040	.098	.146	2.987	.003
	Penerapan TI	.396	.137	.273	3.891	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 3 di atas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 0,356 X_1 + 0.165 X_2 + 0.146 X_3 + 0.273Y + e_{ij}$$

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model *casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil uji Koefisien determinasi, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,575. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah  $0,575 = 57,5\%$  artinya, besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi adalah 57,5%. Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,575 = 0,425$ .

R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,705. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah  $0,705 = 70,5\%$  artinya, besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 70,5%. Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,705 = 0,295$ .

Uji Simultan (Uji F) dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan uji F. Uji F pada dasarnya adalah menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Jika  $\alpha - \text{Sig} < 0,05$ , maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependennya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi secara langsung terhadap Teknologi Informasi

Aspek Motivasi dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan mempengaruhi keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi. Hasil uji parsial (uji T) Variabel motivasi terhadap Teknologi Informasi menunjukkan angka 2.967 akan tetapi nilai signifikan (*sig*) 0.10 lebih besar dari 0.05, artinya motivasi memiliki kontribusi yang dominan akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan Teknologi Informasi.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Teknologi Informasi

Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi penerapan teknologi informasi pada Kementerian Agama Provinsi Riau, hal ini terlihat dari koefisien regresi variabel Kepemimpinan terhadap penerapan teknologi informasi sebesar 3.779 dengan *Sig* ( $0.03 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terlihat pada kolom *correlation-partial* yaitu sebesar 0.295 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Teknologi Informasi.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Teknologi Informasi

Pelatihan dan Pendidikan dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Teknologi Informasi pada Kementerian Agama Provinsi Riau, hasil uji parsial (uji T) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.442 dengan *Sig* ( $0.000 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja terlihat pada kolom *correlation-partial* yaitu sebesar 0.166 berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Teknologi Informasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hasil uji parsial (uji T) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.594 dengan *Sig* ( $0.01 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0.165. Artinya, semakin baik tingkat motivasi seorang pegawai maka kinerjanya semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi seorang pegawai menurun maka kinerjanya juga semakin menurun.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Riau, hal ini terlihat dari koefisien regresi variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 4.310 dengan *Sig* ( $0.000 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai**

Besarnya pengaruh aspek Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dilakukan dengan uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.987 dengan nilai *Sig* ( $0.03 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai adalah 0.146.

### **Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja pegawai terbukti signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji T menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.891 besar dari T tabel 0.145 dengan nilai *Sig* ( $0.04 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,273.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2009) yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Koellinger (2006) "*Impact of ICT on Corporate Performance, Productivity and Employment Dynamics.*" Yang menyatakan bahwa penggunaan ICT dikombinasikan dengan aktivitas inovasi berpengaruh positif terhadap pertumbuhan produktiitas pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Penerapan Teknologi Informasi. aspek Motivasi dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan dengan Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan angka 2.967 akan tetapi nilai signifikan (*sig*) 0.10 lebih besar dari 0.05, artinya motivasi memiliki kontribusi yang dominan akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan Teknologi Informasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Penerapan Teknologi Informasi, aspek kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti signifikan dengan hasil uji parsial (uji T) sebesar 3.779 dengan *Sig* ( $0.03 < 0.05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terlihat pada kolom *correlation-partial* yaitu sebesar 0.295 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Teknologi Informasi.
3. Pelatihan pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau dengan Penerapan Teknologi Informasi mempengaruhi kualitas hasil kinerja, ketepatan data yang disajikan, serta keakuratan data.

Aspek pelatihan dalam penelitian ini terbukti signifikan dengan hasil uji parsial (uji T) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.442 dengan Sig (0.000<0.05) lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja terlihat pada kolom *correlation-partial* yaitu sebesar 0.166 berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Teknologi Informasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Adniati, Devi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT.Binjai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Anthony, Apalia Ekakoron. 2017. *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, turkana county*. Master of Business Administration in Strategic Management, Mount Kenya University. Kenya International Academic Journal of Human Resource and Business Administration Vol 2, Issue 3, pp. 1 – 18.
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. University of Lagos. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1.
- Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan KePimpinanan terhadap Disiplin dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN PERSERO ADP Semarang*. Universitas Diponegoro. Program Studi Teknik Industri. Vol VII, No 2.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Baslan Bani, Nilam Korompot, Robiansyah. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas Wulawarman.