

The Effect of Mastery of Information Technology and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at the Regional Secretariat of Semarang City)

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Kota Semarang)

Yurike Novianty^{1*}, Indarto², Yuli Budiati³

Universitas Semarang^{1,2,3}

novianty.yurike@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research focuses on the Regional Secretariat of Semarang City and uses an Explanatory Research approach. The data of this research are: primary and secondary data. The population studied consisted of 210 employees of the Regional Secretariat of Semarang City, which were selected using stratified proportional random sampling technique. Data were collected through questionnaires, while the data were analyzed using PLS method. The research results, namely: mastery of information technology and work motivation significantly have a positive effect on job satisfaction. In addition, job satisfaction also has a positive and significant influence on employee performance. Mastery of information technology, work motivation also have a positive and significant effect on employee performance directly. Job satisfaction acts as an intervening variable in the relationship between mastery of information technology and work motivation with employee performance.

Keywords: Information Technology, Employee Motivation, Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada Sekretariat Daerah Kota Semarang dan menggunakan pendekatan Explanatory Research. Data riset ini yaitu data : primer dan. Populasi yang diteliti terdiri dari 210 pegawai Sekretariat Daerah Kota Semarang, yang dipilih menggunakan teknik stratified proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan, sedangkan data dianalisis memakai metode PLS. Hasil riset, yaitu : penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja juga mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja pegawai secara langsung. Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening hubungan antara penguasaan teknologi informasi serta motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Motivasi Pegawai, Kepuasan, Kinerja

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Kinerja yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan peluang organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Sekretariat Daerah Kota Semarang, yang berada di bawah Pemerintah Kota Semarang, mengikuti Perwal Semarang No. 90/2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Sistem Kerja. Menurut peraturan tersebut, Sekda bertanggung jawab membantu Walikota dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan administratif tugas-tugas perangkat daerah, serta memberikan layanan administratif.

Tabel 1. Realisasi Kegiatan Tahun 2021 dan 2022 yang Tidak Mencapai Target

KODE REK.	PROGRAM/ KEGIATAN / SUB KEGIATAN	PERSENTASE (%) (2021)	PERSENTASE (%) (2022)
SEKRETARIAT DAERAH			
BAGIAN HUKUM			
03.02	Fasilitasi Bantuan Hukum	39,53	47,2
BAGIAN TATA PEMERINTAHAN			
01.02	Pengelolaan Administrasi Kewilayahan	45,37	54,87
BAGIAN ORGANISASI			
13.01	Pengelolaan Kelembagaan Dan Analisa Jabatan	97,98	66,55
13.03	Peningkatan Kinerja Dan Reformasi Birokrasi	99,98	70,54
BAGIAN KERJASAMA DAN OTONOMI DAERAH			
01.03	Fasilitasi Pelaksanaan Otonomi Daerah	91,30	71,36
04.02	Fasilitasi Kerjasama Luar Negeri	39,80	54,4
BAGIAN TATA USAHA			
06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	28,44	44,49
08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	60,32	57,47
BAGIAN RUMAH TANGGA			
06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	67,63	76,04
BAGIAN KEUANGAN			
01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	84	65,87

Sumber : LKJIP Setda Kota Semarang Tahun 2021 dan 2022

Berdasarkan Tabel 1, ini adalah perbandingan prosentase antara target anggaran dan realisasi di tahun berjalan, Untuk tahun 2021 terdapat anggaran yang dilaksanakan mencapai lebih dari 90% dari bagian Organisasi dan Bagian Kerjasama dan Otonomi Daerah karena adanya kebijakan *recofusing* anggaran terkait COVID 19, kami sajikan dalam tidak mencapai target untuk membandingkan dengan anggaran tahun 2022 yang belum mencapai target. Dalam melaksanakan pekerjaan, dibutuhkan suatu kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi guna mencapai tujuan organisasi. Terlebih lagi perkembangan system dalam Pelaporan Penatausahaan Keuangan Daerah yang berbasis dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia setiap saat menyesuaikan peraturan perundangan dalam mencegah korupsi, dengan pemberian bimbingan teknik mengenai penggunaan teknologi dan percepatan penguasaan system di organisasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi adalah salah satu fungsi organik manajemen. Beberapa penelitian menunjukkan secara empiris bahwa faktor motivasi sangat positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja pegawai yang meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, akan menguji pengaruh hubungan antar variabel. Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari : penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini terdiri dari 210 Pegawai Negeri Sipil di Sekda Kota Semarang. Metode samplingnya berupa stratified proportional random sampling. Informasi lebih lanjut mengenai sampel dari setiap kelompok dapat ditemukan dalam tabel 2.

Tabel 1. Besarnya Sampel Per Golongan

Golongan	Jumlah Pegawai	Proporsi	Sampel
Golongan IV	23	$23/210 = 0,109$	$0,109 \times 68 = 7$
Golongan III	151	$151/210 = 0,719$	$0,719 \times 68 = 49$
Golongan II	36	$36/210 = 0,171$	$0,171 \times 68 = 12$
Jumlah	210		68

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2023

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Teknik pengumpulan data ini melibatkan penyampaian kumpulan pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian diharapkan mereka menjawabnya (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini, data diproses menggunakan perangkat lunak smartPLS SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) (Ghozali, 2021).

3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Deskripsi Responden

Berdasarkan dari perhitungan sampel ditentukan sebanyak 68 pegawai yang menjadi responden. Setelah mendapatkan pegawai yang dipilih menjadi sampel maka akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja guna mengetahui gambaran umum para pegawai Sekretariat Daerah Kota Semarang.

Jenis Kelamin Responden

Para responden akan dilihat berdasarkan perbedaan jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Pegawai wanita lebih banyak direkrut karena cukup banyak yang memiliki kemampuan atau penguasaan bidang tugas sesuai fungsi tugas Sekretariat Daerah Kota Semarang. Sementara pegawai pria lebih sedikit dengan jumlah responden sebanyak 36,8%.

Umur Responden

Para responden akan dilihat juga berdasarkan umur saat ini. Hal ini karena Sekretariat Daerah Kota Kota Semarang cukup banyak melakukan perekrutan pegawai berusia muda

sebagai regenerasi dan dengan merekrut pegawai muda akan lebih memiliki fisik prima serta energik dalam menjalankan pekerjaan.

Pendidikan Responden

Para responden akan dilihat pula berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh. Berdasarkan jenjang pendidikan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden pendidikan S1, yang dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 41,2%. Pendidikan tinggi yang ditempuh para responden ini agar lebih memiliki kompetensi dalam menjalankan bidang tugas dan juga mendukung peningkatan karir.

Masa Kerja Responden

Masa kerja akan memperlihatkan lamanya waktu bekerja para responden di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama 3 – 6 tahun, yaitu sebanyak 38,2%, karena dikaitkan dengan umur responden yang sebagian besar berusia muda antara 23 – 27 tahun sehingga belum memiliki masa kerja yang lama dan masih membutuhkan cukup banyak pengalaman dalam bekerja.

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengungkapkan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penguasaan Teknologi Informasi

Nilai indeks jawaban responden mengenai penguasaan teknologi informasi sebesar 77,49 yang termasuk kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Setda Kota Semarang menguasai teknologi informasi. Berdasarkan nilai indeks di setiap indikator menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah dapat berkomunikasi dengan orang dan/atau organisasi menggunakan berbagai alat komunikasi di perangkat pintar, dengan nilai sebesar 79,12, karena memang adanya ketersediaan teknologi informasi lebih memudahkan dalam melakukan komunikasi seperti menggunakan smartphone untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atau pimpinan sehingga komunikasi dua arah bisa berjalan secara mudah dan dapat dilakukan setiap saat.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Nilai indeks jawaban responden untuk motivasi kerja sebesar 77,05 yang termasuk kategori penilaian tinggi., artinya pegawai Setda Kota Semarang memiliki motivasi kerja tinggi. Nilai indeks di setiap indikator menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah gaji karyawan bisa memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, kesejahteraan, dengan nilai sebesar 78,46. Hal ini berarti faktor utama yang memotivasi pegawai yaitu gaji dalam hal ini adanya Tambahan Penghasilan mencukupi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan bisa meningkatkan taraf hidupnya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Nilai indeks jawaban untuk kepuasan kerja sebesar 76,39 yang termasuk kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Setda Kota Semarang merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan nilai indeks di setiap indikator menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah sangat puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan dan pekerjaan saya sangat menarik, dengan nilai sebesar 77,92. Hal ini berarti para pegawai lebih

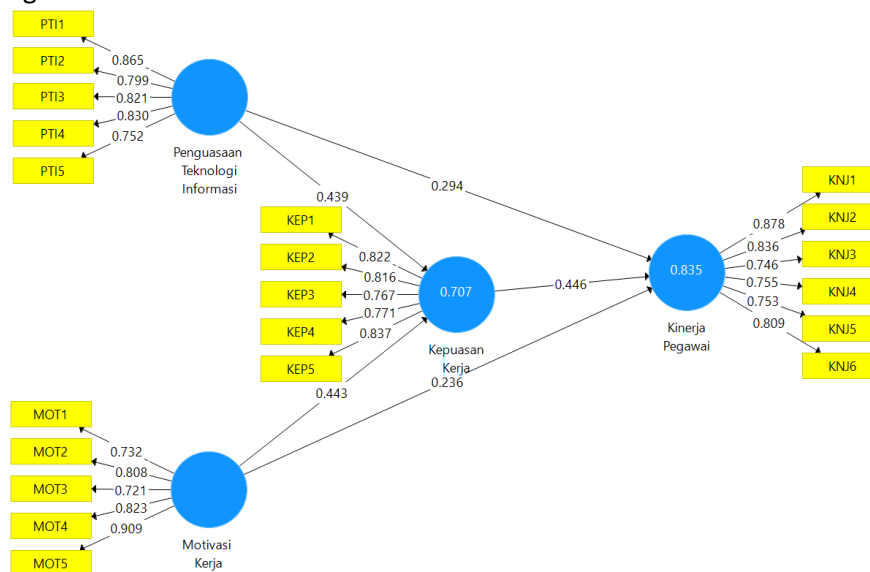
merasakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani karena memberi kesempatan untuk mengembangkan diri serta menarik karena sesuai kemampuan atau dapat mengaplikasikan ilmu yang dimiliki untuk menjalankan tugas.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Nilai indeks jawaban kinerja pegawai sebesar 77,64 yang termasuk kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Setda Kota Semarang menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan nilai indeks di setiap indikator menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah memahami tugas pekerjaan yang harus saya lakukan, dengan nilai sebesar 79,32. Artinya bahwa pegawai mengetahui teknis pekerjaan yang harus dijalankan dan standar hasil yang harus dicapai sehingga dampaknya bisa mencapai hasil kerja yang benar dan sesuai tujuan yang ingin didapat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada analisa menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian instrumen dapat dilihat dari hasil uji *outer model*. Gambar *outer model* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Outer Mode

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Uji AVE

Pengujian menggunakan AVE menentukan batas nilai di atas 0,50. Hasil Average Variance Extracted untuk penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,50.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui analisis cross loading. Hasil analisis cross loading yaitu tiap indikator mempunyai nilai cross loading yang paling tinggi di variabel yang sesuai jika dikomparasi dengan variabel lainnya. Ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator untuk penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

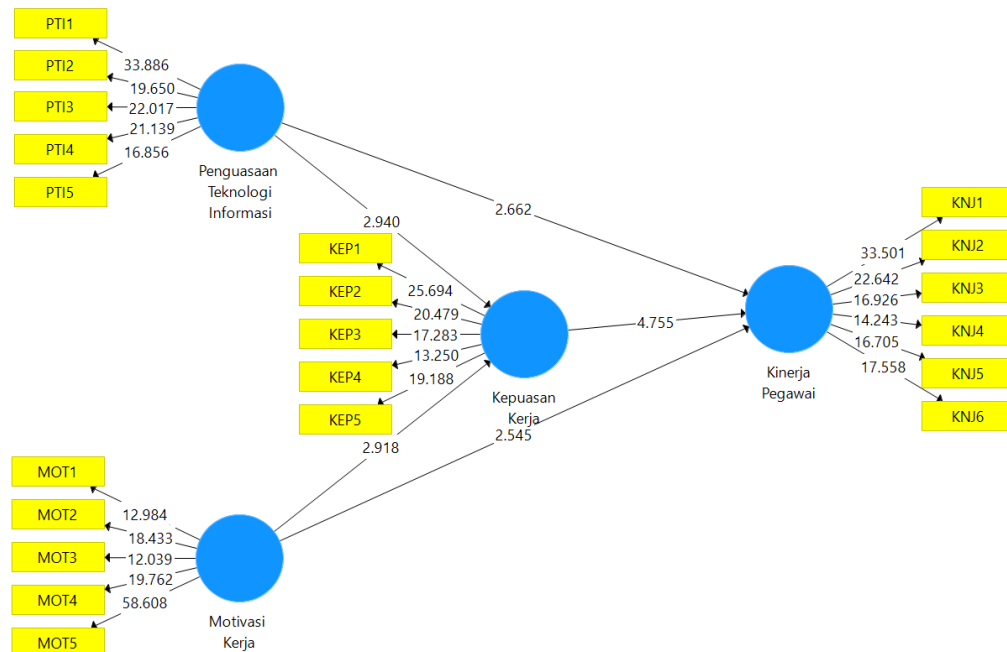
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat kehandalan indikator menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite variabel* dengan ketentuan, yaitu apabila lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan

reliabel. Jika nilai cronbach's alpha dan composite variabel dari penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai melebihi 0,70, maka indikator dari setiap variabel dianggap dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data yang reliabel.

Analisis PLS

Hasil uji inner model dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Uji Evaluasi Model

Uji evaluasi model meliputi R-Square, Effect Size f^2 , Q^2 Predictive relevance, dan Multicollinearity.

Hasil R-Square

Hasil *Adjusted R Square* kepuasan kerja sebesar 0,698 dan hasil *Adjusted R Square* kinerja pegawai sebesar 0,827

Hasil Effect Size f^2

Effect Size f^2 digunakan untuk melihat pengaruh kekuatan model yaitu pengaruh variabel independen terhadap dependen, dengan kriteria 0.02 (kecil), 0.15 (menengah) dan 0.35 (besar). Berdasarkan dari hasil effect Size f^2 memperlihatkan bahwa effect size f^2 penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,217 termasuk berpengaruh kuat. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,222 sehingga termasuk berpengaruh kuat.

Sementara hasil effect Size f^2 penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,142, sehingga termasuk berpengaruh menengah. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,091, sehingga termasuk berpengaruh menengah. Sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,353, sehingga termasuk berpengaruh kuat.

Hasil Q^2 Predictive Relevance

Q^2 digunakan untuk menunjukkan apakah model mempunyai predictive relevance, yaitu dengan ketentuan apabila $Q^2 > 0$ maka mempunyai predictive relevance dan memiliki

kriteria 0.02 (lemah), 0.15 (moderate) dan 0,35 (kuat). Perhitungan Q^2 dilakukan dengan menggunakan *blinfoding*. Hasil nilai Q^2 kepuasan kerja sebesar 0,439, dan kinerja pegawai sebesar 0,508.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antar tidak terjadi hubungan atau korelasi yang kuat. Pengujian dilakukan berdasarkan nilai VIF yaitu apabila didapat nilai VIF < 10 atau < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil nilai VIF masing – masing variabel lebih kecil dari 10 atau 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak berkorelasi secara kuat.

Path Coefficients

Berdasarkan *dari path coefficients* dapat dibuat persamaan linier penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,439 \text{ Penguasaan Teknologi Informasi} + 0,443 \text{ Motivasi Kerja}$$

Sementara untuk persamaan linier penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Kinerja pegawai} = 0,294 \text{ Penguasaan Teknologi Informasi} + 0,236 \text{ Motivasi Kerja} + 0,446 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Uji Hipotesis

Berdasarkan dari hasil *path coefficients* dapat dilakukan pula uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan berdasarkan dari hasil t statistik dan p value, yaitu apabila didapat nilai t statistik $> 1,96$ dan p values $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t statistik penguasaan teknologi informasi padada kepuasan kerja = 2,940 $> 1,96$; p values = 0,003 $< 0,05$.

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil t statistik motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,918 $> 1,96$ dan p values sebesar 0,004 $< 0,05$.

Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil t statistik penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,662 $> 1,96$ dan p values sebesar 0,008 $< 0,05$

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Nilai t statistik motivasi kerja pada kinerja pegawai = 2,545 $> 1,96$; p values = 0,011 $< 0,05$

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t statistik kepuasan kerja pada kinerja pegawai = 4,755 $> 1,96$; p values = sebesar 0,000 $< 0,05$

Pengaruh Tidak Langsung dan Total

Berdasarkan hasil uji *Partial Least Square* (PLS) maka dapat dilihat pula pengaruh tidak langsung dan pengaruh total penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja selaku mediasi. Pengaruh tidak langsung penguasaan teknologi informasi pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja selaku mediasi didapat koefisien = 0,196; hasil t statistik = 2,255 $> 1,96$; p values = 0,025 $< 0,05$. Pengaruh tidak langsung

motivasi kerja pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi didapat koefisien = 0,198 dan didapat hasil t statistik = 2,792 > 1,96; p values = 0,005 < 0,05.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terbukti diterima maka dengan semakin meningkat penguasaan teknologi informasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja para pegawai Setda Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Nurariansyah (2019) yang mengatakan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian motivasi kerja mempengaruhi positif pada kepuasan kerja, terbukti diterima maka semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja para pegawai Setda Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Kirani & Bagia (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian penguasaan teknologi informasi mempengaruhi positif pada kinerja pegawai, terbukti diterima maka dengan penguasaan teknologi informasi yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja para pegawai Setda Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Warmadeni & Putri (2020) yang mengatakan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian motivasi kerja mempengaruhi positif pada kinerja pegawai, terbukti diterima maka adanya peningkatan motivasi kerja juga memberi pengaruh pada tingginya kinerja pegawai Setda Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Sutanjar & Saryono (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, terbukti diterima maka dengan adanya peningkatan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Setda Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Khairiyah *et al* (2013), Putri *et al* (2013) yang mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan pengujian penguasaan teknologi informasi terbukti berpengaruh pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Mansur, Edi Jusriadi, Muchriady Muchran (2023), Sri Hastuti, Sutianingsih (2023) yang membuktikan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja sebagai mediasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Terhadap Kinerja Pegawai dimana Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.

Hasil pengujian motivasi kerja terbukti berpengaruh pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian I Wayan

Arya Lantara (2018) yang membuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi pada kinerja pegawai dimana kepuasan kerja sebagai mediasi.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya, penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara penguasaan teknologi informasi serta motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Artha, L. C. Y., Sinarwati, N. K., Yuniarta, G. A., & AK, S. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas atas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v4i1.6493>
- Azzahrah, M. S. (2021). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM terhadap Kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 1–9. <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/12/12>
- Bala, H. & Venkatesh, V. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on intervention. *Decision Sciences*, 39(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2008.00192>
- Deni, W., & Putri, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 14-30.
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.21>
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. et al. (2005). *Organization (Behavior, Structure, Processes)* (Twelfth Ed). Mcgrow Hill.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002). <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, S., & Sutioningsih, S. (2023). Kinerja Pegawai PT. BPR BKKKarangmalang Perseroda Kabupaten Sragen Dapat Ditingkatkan Dengan Penguasaan Iptek, Kebijakan Work From Home (Wfh), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *ProBank*, 8(1), 96-106.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2Bagia, I, 2, 231-240.

- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara:(Studi kasus tentang faktor-faktor yang berkontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1109-1120. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50466>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Mansur, M., Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh *Self Efficacy*, Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 1987-2000.
- Mubaroqah, S. T., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *The effect of work motivation on job satisfaction of officers*. 17(2), 222–226.
- Nurriansyah, I. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.
- Primasani, A. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja, Studi Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset daerah Kota Semarang.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Robbins, T. (2008). *Unlimited power: The new science of personal achievement*. Simon and Schuster.
- Rusli. (2009). *Teknologi dan Informasi dalam Pendidikan*. Gaung Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Gaung Persada.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Setyowati, N. (2014). Pengaruh Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Study Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana Semarang.
- Simarmata, J. (2006). *Basis Data*. Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutrin. (2015). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening, Study Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
- Sweis, R., Sweis, G., Attar, G., & Hammad, A. A. (2013). The relationship between information technology adoption and job satisfaction in the Jordanian construction industry. *Perspectives and Techniques for Improving Information Technology Project Management*, December, 199–219. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-2800-7.ch014>