

PENGARUH MOTIVASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)  
KABUPATEN BOGOR DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

<sup>01</sup>Dwi Purnama Indah, <sup>2</sup>Tri Widyastuti, <sup>3</sup>Fahrudin Salim

Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila

Email : [dpindah354@gmail.com](mailto:dpindah354@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and information technology on employee performance through work productivity as an intervening variable. The population of this study are employees or female employees who work at the Central Bureau of Statistics, Bogor Regency. The number of polls was 62 peopls. The statistical method used in this study is the Patrial Least Square (PLS) or Structural Equation Modeling (SEM) equation which is operated through the smartPLS program. In this study, it can be seen that motivation and information technology have a positive and significant effect on employee performance and work productivity also have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: motivation, information technology, work productivity and employee performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah karyawan atau karyawan yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Jumlah dari polulasi tersebut sebanyak 62 orang. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Patrial Least Square (PLS) atau persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan melalui program smartPLS. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi dan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta produktivitas kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi, teknologi informasi, produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka karyawan harus memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Menurut Pamela & Oloko dalam Ardhyaviana Sehaningtyas (2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Badan Pusat Statistik merupakan salah satu

lembaga pemerintah yang bertugas melayani publik berupa penyajian data, dalam hal ini salah satu yang menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan pelayanan publik adalah sarana (Ridwan dan Sudrajat, 2014. Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis.

Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Begitu juga halnya dengan Badan Pusat Statistik (BPS) yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Pada akhir tahun 2019, SDM BPS Kabupaten Bogor berjumlah 62 pegawai. Kualitas suatu SDM secara tidak langsung dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Komposisi SDM terbesar dengan tingkat pendidikan D-IV dan S1, yaitu mencapai 52 persen. Sementara itu, pegawai yang berpendidikan SLTA ke bawah sebesar 16 persen, D-III sebesar 14 persen dan S-2 sebesar 18 persen. Selain itu, Badan Pusat Statistik kabupaten bogor memiliki Laporan Kinerja Pegawai (LAKIP) tahun 2019, persentase pemasukan dokumen (*respon rate*) dengan pendekatan rumah tangga dan usaha tidak mencapai 100%. Adapun beberapa penyebabnya adalah responden yang sulit ditemui karena sedang berada di luar kota bahkan di luar negeri atau bahkan ada responden yang menolak untuk diwawancarai, serta faktor internal dari beberapa pegawai BPS yang pada saat menemeui responden untuk melakukan wawancara dan tidak mau memberikan data yang diperlukan juga turut mempengaruhi jumlah dokumen yang masuk ke BPS tidak mencapai 100 persen.

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang terkadang kurang responsive terhadap para pencari data atau pegawai BPS menghambat pemasukan dokumen yang seharusnya dicapai dan membuat pegawai pencari data ke perusahaan tersebut tidak termotivasi untuk kembali ke perusahaan tersebut.
2. Masih ada beberapa karyawan BPS yang kurang memahami Informasi Teknologi dalam melaksanakan tugasnya.
3. Faktor eksternal seperti respon dari para responden terhadap data yang dibutuhkan BPS membuat produktivitas karyawan BPS juga berkurang.
4. Beberapa karyawan BPS beranggapan bahwa bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara di Badan Pusat Statistik hanya sebatas untuk memperoleh pendapatan.

### **Perumusan Masalah**

Adapun rincian perumusan masalah berkaitan dengan verifikatif adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
3. Apakah terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
4. Apakah terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
5. Apakah terdapat pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

5. Untuk mengetahui pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya.

### **Teknologi Informasi**

Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (2013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan *keyboard*. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut.

### **Produktivitas Kerja**

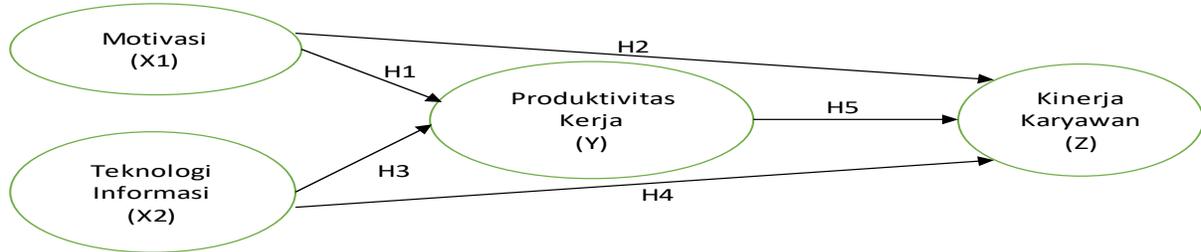
Dan menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan dapat terlaksana secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah suatu hasil dari sebuah

proses yang terarah dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan serta kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

### Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri para subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kesimpulan nanti, Sugiono (2008) Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor yang berjumlah 62 orang.

#### Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Sugiono (2011:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor yang berjumlah 62 pegawai, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*.

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

#### Variabel Motivasi (X1)

Konsep dari variabel ini adalah motivasi hal ini didasarkan pada permasalahan yang akan dilakukan penelitian di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor . dari konsep ini akan didapat bagian terkecil yang berupa dimensi, indikator dan butir pernyataan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menimbulkan dorongan pada diri seseorang. Variabel motivasi

dibentuk dari tiga dimensi, yaitu : Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

### **Variabel Teknologi Informasi (X2)**

Konsep dari variabel ini adalah teknologi informasi hal ini didasarkan pada permasalahan yang akan dilakukan penelitian di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor . dari konsep ini akan didapat bagian terkecil yang berupa dimensi, indikator dan butir pernyataan. Teknologi Informasi merupakan suatu gabungan dari teknologi komputasi dan komunikasi berupa *hardware, software* yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu setar digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan. Variabel Teknologi Informasi dibentuk dari dua dimensi, yaitu : Kategori Kemanfaatan dan kategori efektivitas.

### **Variabel Produktivitas Kerja ( Variabel *Intervening*) (Y)**

Konsep dari variabel ini adalah Produktivitas kerja hal ini didasarkan pada permasalahan yang akan dilakukan penelitian di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor . Dari konsep ini akan didapat bagian terkecil yang berupa dimensi, indikator dan butir pernyataan. Produktivitas kerja adalah suatu hasil (output) dari suatu kegiatan yang merupakan fungsi dari masukan (input) dengan segala kendala yang ada.

Variabel Produktivitas Kerja dibentuk dari tiga dimensi, yaitu : Hasil Kerja, Prestasi Kerja, efisiensi Kerja dan Cara Kerja.

### **Variabel Kinerja Karyawan (Z)**

Konsep dari variabel ini adalah Kinerja Karyawan hal ini didasarkan pada permasalahan yang akan dilakukan penelitian di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor . Dari konsep ini akan didapat bagian terkecil yang berupa dimensi, indikator dan butir pernyataan. Kinerja merupakan hasil kerja yang didapat oleh individu sesuai dengan fungsi atau tugas individu tersebut didalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Variabel Kinerja Karyawan dibentuk dari tiga dimensi, yaitu : Prestasi Kerja, Perilaku, dan sifat pribadi.

**Metode Statistik**

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputerisasi dalam program software SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis persamaan (*Structural Equation Model*) (SEM) termasuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik pengolahan data yang dilakukan meliputi editing, entry dan tabulating. Menurut Gozali (2006) dalam Kalnadi (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan ukuran data tertentu yang berarti jumlah sampel bisa sedikit (dibawah 100 sampel).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan**

Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

**a. Karakteristik responden berdasarkan Usia**

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah/ Orang	Presentase (%)
1	≤ 30 Tahun	1	2.00
2	31 - 40 Tahun	29	47.00
3	41 - 50 Tahun	27	44.00
4	51 - 60 Tahun	5	8.00
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan data tersebut diatas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pada usia 31 – 40 Tahun atau setara dengan 47%, sedangkan untuk responden dengan usia ≤ 30 Tahun sebanyak 2%.

**b. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki –Laki	32	52.00
2	Perempuan	30	48.00
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 52%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki- laki sebanyak 30 orang atau 48%.

### c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendiidkan	Jumlah/ Orang	Persentase %
1	S2	11	18%
2	S1	32	52%
3	D3	9	15%
4	SMA	10	16%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat ketahui bahwa responden Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor yang berjumlah 62 orang memiliki jenjang pendidikan yang bervariasi. Diantaranya responden dengan pendidikan S2 sebanyak 11 Orang atau setara dengan 18%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 32 Orang atau setara 52%, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 9 Orang atau setara 15% dan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 10 Orang atau setara 16%.

### **Pengukuran Model (*Outer Model*)**

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* menggunakan indikator refleksi yang dilihat melalui korelasi antara *score item/indikator* dianggap reliabel bila memiliki nilai korelasi  $> 0.70$ . Namun jika pada penelitian pengembangan skala, nilai loading 0.50 sampai dengan 0.60 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2014).

**Tabel 4**  
**Uji Validitas**

<i>Convergen Validity</i>	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Nilai Kritis	Valid	
	Motivasi (X1)	0.705	$> 0.5$		
	Teknologi Informasi (X2)	0.626			Valid
	Produktivitas Kerja (Y)	0.815			Valid
	Kinerja Karyawan (Z)	0.736			Valid

Sumber : Data Primer : diolah 2020

## 2. Composite Reliability

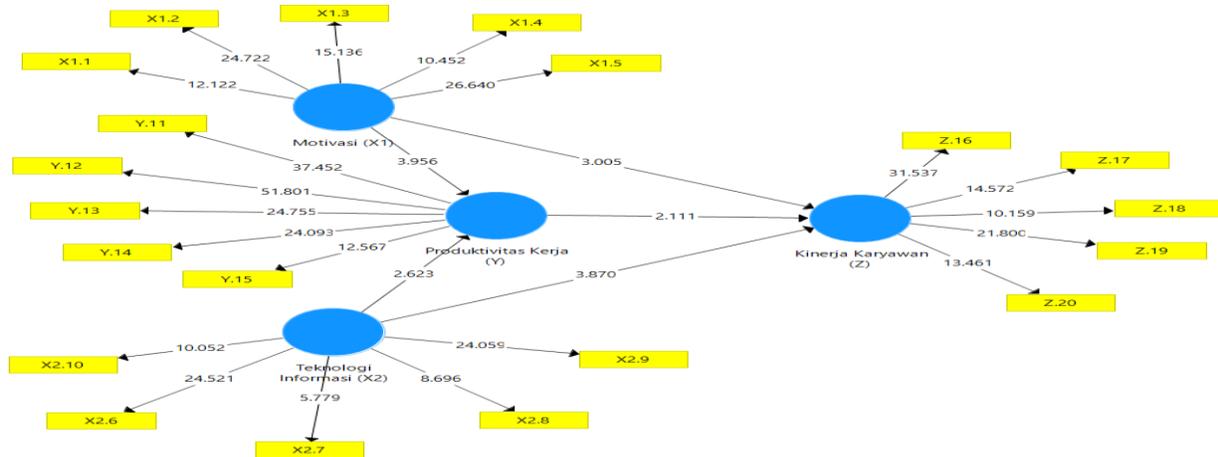
Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk. Dalam persamaan PLS-SEM dengan menggunakan aplikasi *smartPLS*, untuk mengukur reliabilitas dari suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Composite Reliability	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi (X1)	0.895	$> 0.7$	0.923	$> 0.7$	Reliabel
Teknologi Informasi (X2)	0.849		0.893		
Produktivitas Kerja (Y)	0.943		0.957		
Kinerja Karyawan (Z)	0.910		0.933		

Sumber : Data Primer : diolah 2020

## Pengujian Hipotesis



Gambar 2.  
Model Lengkap SEM

Tabel 6  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV)	t-tabel	P Values	P Values < 0.05	Makna
Motivasi (X1) -> Kinerja karyawan (Z)	0.297	3.005	1.29	0.003	< 0.05	Terbukti Kebenarannya
Motivasi (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.582	3.956	1.29	0.000	< 0.05	Terbukti Kebenarannya
Produktivitas Kerja (Y) -> Kinerja karyawan (Z)	0.199	2.111	1.29	0.035	< 0.05	Terbukti Kebenarannya
Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja karyawan (Z)	0.510	3.870	1.29	0.000	< 0.05	Terbukti Kebenarannya
Teknologi Informasi (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.837	2.623	1.29	0.009	> 0.05	Terbukti Kebenarannya

Sumber: data primer diolah, 2020

**Pembahasan**

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Konstruk Motivasi memiliki pengaruh (O = 0.297) dengan konstruk Kinerja Karyawan dan memiliki nilai t-statistik sebesar 3.005 serta nilai p-value 0.003. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel independen Motivasi, termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu sebesar 4.409. Penilaian tertinggi terjadi pada item X1.1, yaitu “Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu”, dengan nilai mean sebesar 4.452. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item X1.3 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja dalam tim jika dibutuhkan” dengan rata-rata 4.371. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Sangat mampu memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal dan ikut meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel analisis yang terdapat pada tabel 6 tersebut, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan termasuk kategori skor sangat tinggi, yaitu dengan nilai 4.342. Penilaian tertinggi yaitu pada item pernyataan Z19 “Data yang berkualitas adalah tujuan kerja saya” dengan nilai rata-rata 4.452. Sedangkan nilai rata-rata terendah terjadi pada item pernyataan Z18 “Motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja” dengan skor 4.226. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi, teknologi informasi dan Produktivitas karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia Susanto, 2019. Yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari 2019, yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irham Tapala 2019, mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Konstruk Motivasi mempunyai pengaruh ( $O = 0.783$ ) dengan konstruk Produktivitas Kerja. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk penelitian ini sebesar  $5.385 > 1.29$  dan nilai p-values sebesar  $0.000 < 0.050$ . Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Terbukti kebenarannya.

Berdasarkan tabel analisis yang terdapat pada tabel 6 tersebut, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel independen Motivasi, termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu sebesar 4.335. Penilaian tertinggi terjadi pada item X1.2, yaitu “saya bersikap ramah dengan rekan kerja di BPS, dengan nilai mean sebesar 4.468. Sedangkan penilaian

terendah terjadi pada item X1.4 dengan pernyataan “ saya menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja” dengan rata –rata 4.161. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Sangat mampu memeberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal dan ikut meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komang 2019, yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisi yang dilakukan oleh Virginia dan Genita 2019, mengatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf 2013, mengatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja.

### 3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 6 dengan melihat konstruk variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh ( $O = 0.019$ ) dengan kosntruk Produktivitas Kerja. Dengan nilai t-statistik pada hubungan kosntruk ini adalah  $0.112 < 1.29$  dan nilai p-values debesar  $0.913 > 0.05$ . Maka dari itu, hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja Tidak Terbukti Kebenarannya.

Berdasarkan tabel .6, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel intervening Produktivitas Kerja termasuk kategori skor sangat tinggi yaitu sebesar 4.309. Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan Y11 “hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu memuaskan pimpinan”, dengan skor 4.548. Sedangkan penilaian terendap pada item ini terdapat pada item pernyataan Y13 “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan skor 4.161. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa Produktivitas Kerja mampu memediasi atau menghubungkan serta memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja.

Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnain 2018 menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi berpengaruh signifikan sebesar 29,7% terhadap Produktivitas Kerja. Begitu juga hasil penelitian dari Muhammad Syahdi 2019 yang mengatakan bahwa Teknologi Informasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Agus Tri

Indah K 2018, yang menyatakan bahwa teknologi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh ( $O = 0.338$ ) dengan konstruk variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk penelitian ini sebesar  $2.553 > 1.29$  dan nilai p-value  $0.011$ . Oleh sebab itu, hipotesis ke empat yang menyatakan terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Terbukti Kebenarannya.

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel intervening Produktivitas Kerja termasuk kategori skor sangat tinggi yaitu sebesar  $4.309$ . Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan Y11 “hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu memuaskan pimpinan”, dengan skor  $4.548$ . Sedangkan penilaian terendah pada item ini terdapat pada item pernyataan Y13 “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan skor  $4.161$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa Produktivitas Kerja mampu memediasi atau menghubungkan serta memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana 2018, yang menyatakan bahwa Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dari Hilmi, Heru dan Saiful 2016 juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian dari Novi 2018 juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk variabel Produktivitas Kerja mempunyai pengaruh ( $O = 0.119$ ) dengan konstruk variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk penelitian ini sebesar  $2.111$  dan nilai p-value  $0.035$ . Artinya Produktivitas kerja dari karyawan di Badan Pusat Statistik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu hipotesis ke lima yang menyatakan terdapat pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terbukti Kebenarannya.

Berdasarkan tabel analisis yang terdapat pada tabel 6 tersebut, maka dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan termasuk kategori skor

sangat tinggi, yaitu dengan nilai 4.342. Penilaian ter tinggi yaitu pada item pernyataan Z19 “Data yang berkualitas adalah tujuan kerja saya” dengan nilai rata-rata 4.452. Sedangkan nilai rata-rata terendah terjadi pada item pernyataan Z18 “Motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja” dengan skor 4.226. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi, teknologi informasi dan Produktivitas karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi, teknologi informasi dan Produktivitas karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Wungow 2018, yang mengatakan produktifitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bogor melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini juga berarti bahwa motivasi yang diberikan BPS cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan BPS Kabupaten Bogor. Hal ini juga sejalan dengan realita yang ada, bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar orang tersebut dapat focus dengan tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa motivasi turut mempengaruhi produktivitas kerja daripada karyawan itu sendiri. Semakin besar motivasi yang diberikan BPS kepada karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut.
3. Terdapat pengaruh antara Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja yang artinya teknologi informasi yang dimiliki BPS Kabupaten Bogor dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Terdapat pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Artinya teknologi informasi yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh antara produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya produktivitas kerja dapat ikut membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan dan akan semakin baik untuk menuju keberhasilan tujuan organisasi.

## **SARAN**

### **Bagi Objek yang diteliti ( Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor )**

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di badan Pusat Statistik, hendaknya para karyawan diberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya.

### **Bagi Peneliti dimasa Mendatang**

Bagi meneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain dari variabel motivasi, teknologi informasi dan produktivitas kerja dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Kadir. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Anwar P. Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardianto Ridho Putra dkk (2015). Pemanfaatan sistem informasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit network PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Timur. *e-Proceeding of ManagementI: Vol.2, No. 3*
- Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D Palandeng. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3*
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, Bambang, 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Rineka Cipta. Jakarta

- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo 2013. Teknologi. Komunikasi dan Informasi Pembelajaran. Jakarta. Bumi Aksara
- Hari Mulyadi. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung. *Manajerial* Vol.9 No. 17, Juli 2010 : 97-111.
- Handoko, T. Hani 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 4, Cetakan 17 BPEE Yogyakarta
- Imam Ghozali, 2014, *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (Semarang: Universitas Diponegoro)
- LAKIN BPS kabupaten Bogor 2019.
- Melayu S.P hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta , PT Bumi Aksara
- Marimin, Tanjung H, Prabowo H, 2016. System Informasi Manajemen. Sumber Daya Manusia. Jakarta, Grasindo.
- Moekjiat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Mandar Maju Ninjo S, 2011, Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Aplikasinya. Jakarta, Pustaka Sinar Harapan
- Muhammad Riyanda, 2017. Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Surabaya, *fe,ummetro.ac.id*.
- Produktivitas menurut ahli <http://digilib.uinsby.ac.id/14225/4/Bab%202.pdf>
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta. hal.198
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior 16th edition*). Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Sri Langgeng Ratnasari, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam, Universitas Riau, Kepulauan Batam.
- Sri Wahyuni, S.IP, 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, [digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Umy Yoesana, (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1), pp. 13-27.