

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU
INOVATIF DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMELIHARAAN JALAN DAN
JEMBATAN DINAS PUPR ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

ERIK ZULKADAM
1802120111



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERIK ZULKADAM
NPM : 1802120111

Dengan judul:

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU INOVATIF
DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PUPR ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisa, S.E., M.Si
NIK: 19850710 201506 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERIK ZULKADAM
NPM : 1802120111

Dengan judul:

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU INOVATIF
DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PUPR ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Anggota

Tuwisna, S.E., M.Si

NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 09 September 2022
Yang Menyatakan



ERIK ZULKADAM

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **ERIK ZULKADAM**
NPM : 1802120111
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU INOVATIF DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PUPR ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 09 September 2022

Banda Aceh 09 September 2022

Yang Menyatakan,



ERIK ZULKADAM

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaiku Wr, Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh**".

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh. Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Hj. Nadiya, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Tuwisna, SE., MM. selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Tuwisna, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, staff pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayahanda (Alm) M. Husein, Ibunda Rosniar serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Istriku Della Anggraini, SE yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
10. Teman-teman angkatan 2018 Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. terima kasih atas dukungannya hingga selesainya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh 18 Agustus 2022

Erik Zulkadam

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah sukses suatu pekerjaan maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhan-Mu kamu berharap (Q.S. Alam Nasyrati: 11)

Allah akan mengangkat orang-orang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah tau betul apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Mujadalah :11)

Bunda...

Air susumu bekal keberhasilanku dan do'amu pintaku ridha untukku kasih sayangmu asuhkan aku belas kasihmu arahkan aku menapaki hidup menerjang badai yang menerpa

Ayahanda...

Cucuran keringat didahimu

Kujadikan dorongan untuk capai asa dan cita

Setiap tetesan peluhmu akan kuhargai dengan baktiku

Semoga akan dapat meringankan bebanmu

Diterik matahari, cucuran keringat dan air mata

Engkaulah pahlawan bagiku

Sahabat ...

Panas... hujan... lapar... dan dahaga menjadi hari-hari kita

Walaupun bagi cambuk yang mendera namun kita langkah bersama

Mengejar cita-cita demi hari-hari esok selalu menemani, mendengar,

menghibur setiap saat

Setetes ilmu pengetahuan yang ku pelajari lewat tulisan ini dengan penuh ketulusan hati, ku persembahkan karya ini kepada Ayahanda dan Ibunda atas do'a dan dorongan demi keberhasilanku

Terima kasih yang tak terhingga buat sahabat setiakku dan teman seperjuangan yang selalu membuat daku tersenyum apabila mengingatnya dan juga semua rekan-rekan seangkatan. kan ku kenang sepanjang hidupku.

Erik Zulkadam

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja.....	8
2.1.1.4 Indikator Kinerja	9
2.1.2 Teknologi Informasi	10
2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi.....	10
2.1.2.2 Penggunaan Teknologi Informasi	11
2.1.2.3 Fungsi Teknologi Informasi.....	12
2.1.2.4 Indikator Teknologi Informasi	12
2.1.3 Perilaku Inovatif	13
2.1.3.1 Pengertian Perilaku Inovatif.....	13
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	14
2.1.3.3 Indikator Perilaku Inovatif.....	15
2.1.4 Tunjangan Prestasi Kerja	16
2.1.4.1 Pengertian Tunjangan Prestasi Kerja.....	16
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja.....	17
2.1.4.3 Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja	17
2.1.4.4 Indikator Tunjangan Prestasi Kerja	18
2.2 Hubungan Antar Variabel	19
2.2.1 Hubungan Antara Variabel Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.....	19
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai.....	20
2.2.3 Hubungan Antara Variabel Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	20
2.3 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran	23

2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Penelitian	25
3.1.4 Unit Analisis	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi Penelitian.....	27
3.2.2 Sampel Penelitian	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Definisi Operasional Variabel	28
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.6 Pengujian Data	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	32
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	33
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas	34
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1 Uji t.....	35
3.7.2 Uji F.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh	37
4.2 Karakteristik Responden	40
4.3 Analisis Deskriptif.....	42
4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	42
4.3.2 Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X ₁).....	44
4.3.3 Variabel Perilaku Inovatif (X ₂)	45
4.3.4 Variabel Tunjangan Prestasi Kerja (X ₃)	47
4.4 Hasil Pengujian Data	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	50
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	51
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas	52
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	54
4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis	56
4.5.2 Hasil Uji t	59
4.5.3 Hasil Uji F	60
4.6 Implikasi Hasil Penelitian	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Presensi Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh	1
Tabel II.1	Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja	18
Tabel II.2	Penelitian Sebelumnya	22
Tabel III.1	Proses Kegiatan	26
Tabel III.2	Skala Likert.....	26
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....	40
Tabel IV.2	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel IV.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	44
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif.....	46
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Prestasi Kerja	47
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Instrumen	50
Tabel IV.7	Hasil Uji Reabilitas Instrumen (Alpha).....	52
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas Dengan <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	53
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.10	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh.....	56
Tabel IV.11	Koefisien Korelasi (R).....	58
Tabel IV.12	Hasil Uji F	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1	Uji Normalitas dengan Analisis Grafik.....	53
Gambar 4.2	Gambar <i>Scatterplot</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner	1
Lampiran II	Tabulasi Data Kuesioner	4
Lampiran III	Tabel Distribusi	8
Lampiran IV	Hasil <i>Output Software SPSS 25</i>	12

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU
INOVATIF DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMELIHARAAN JALAN DAN
JEMABATAN DINAS PUPR ACEH**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
Pembimbing II : Tuwisna, SE., MM.

Erik Zulkadam
NPM: 1802120111

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara sensus dan menjadikan seluruh pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh yang berjumlah 47 orang sampel dalam penelitian ini. Pengolahan analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil F-hitung sebesar 32,670 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,822. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 3,274 lebih besar dari t-tabel 2,017), dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 4,038 lebih besar dari t-tabel 2,017), demikian juga dengan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 4,129 lebih besar dari t-tabel 2,017). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jemabatan Dinas PUPR Aceh.

Kata kunci: *Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Tunjangan Prestasi Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar diberbagai sektor diantaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Perubahan tersebut bisa kita lihat pada sistem rekrutmen karyawan dan sekarang ini lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dibidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Sistem komputernisasi yang saat ini diberlakukan pada seluruh kegiatan perkantoran berakibat pada bergesernya sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih dipengaruhi oleh teknologi informasi.

Dari observasi awal pada 3 April 2022 pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh tingkat kehadiran pegawai kurang baik. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Presensi (3 bulan terakhir) Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh

Tanggal /Bulan/Tahun	Ijin	%	Tanpa Keterangan	%	Terlambat	%	Jumlah Pegawai
01 s/d 28 Februari 2022	5	28%	3	17%	3	17%	47
01 s/d 31 Maret 2022	3	14%	1	5%	5	23%	47
01 s/d 30 April 2022	3	16%	4	21%	4	21%	47

Sumber: Data Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh 2022

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Maret 2022 yaitu 5% dan tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi

pada bulan April 2022 yaitu 21%. Hal ini menunjukkan menunjukkan kinerja yang tidak baik dari pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai pegawai dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang diperhatikan oleh bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh untuk menilai kinerja pegawai yaitu dengan menilai tingkat kehadiran pegawai.

Penggunaan teknologi informasi berbasis komputerisasi dalam setiap kegiatan perkantoran seharusnya dapat mempermudah dan mempercepat tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan hingga tercapainya tujuan organisasi. Dari pengamatan awal terhadap 10 pegawai terdapat 7 pegawai kurang cakap menggunakan teknologi informasi (komputer dan jaringan internet).

Perilaku inovatif sebagai motif dalam menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Dari 10 pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh 4 pegawai memiliki metode dan instrument kerja yang baru sementara 6 pegawai masih menggunakan metode kerja yang lama. 4 pegawai yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi dan 6 pegawai memiliki perilaku inovatif yang rendah.

Tunjangan prestasi kerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan peraturan Menteri No. 8 Tahun 2021 penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku pegawai. Berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR

Aceh diketahui bahwa tingkat ketepatan kehadiran pegawai sebelum menerima tunjangan prestasi kerja cukup rendah pegawai banyak yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang ditetapkan. Dalam menyelesaikan pekerjaan juga banyak yang selesai tidak tepat waktu setelah diterapkannya pemberian tunjangan prestasi kerja tingkat kehadiran meningkat dan tingkat penyelesaian pekerjaan menjadi tepat waktu.

Dilihat dari kondisi diatas dapat diambil beberapa permasalahan yang bisa dijadikan acuan untuk penelitian diantara lain:

1. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menunjukan kinerja pegawai yang tidak baik
2. Pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh, masih kurang cakap menggunakan teknologi informasi dalam menyelesaikan tugas perkantoran.
3. Rendahnya perilaku inovatif hingga tidak terciptanya metode baru yang dapat mempermudah dan mempersingkat tugas perkantoran.
4. Pemberian tunjangan prestasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai

Berdasarkan pendekatan teoritis dan fenomena yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh**”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas

PUPR Aceh.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

2. Manfaat teoritis

Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Edison, (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian tertentu.

Sedangkan menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugas sebagai tanggung jawabnya yang diberikan organisasi kepadanya dan biasanya kinerja digunakan sebagai dasar penilaian terhadap individu atau organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Sub prasarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja).
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen kepemimpinan.
5. Tingkat penghasilan.
6. Gaji dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Iklim kerja.
9. Sarana dan prasarana.
10. Teknologi.
11. Kesempatan berprestasi.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Priansa (2017:55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut.

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) berkaitan dengan *volume* pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*depandibility*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*initiative*) berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*cooperation*); berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain. Apakah *assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang atau organisasi. Pengukuran kinerja ini merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena hasil pengukuran suatu kinerja berpengaruh pada pengambilan keputusan dan kebijakan manajemen terkait dengan pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator-indikator dari kinerja adalah

1. Kualitas kerja.
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja.
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kehandalan kerja.
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja.
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Dari indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas penulis mengambil beberapa poin indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Inisiatif pegawai
4. Sikap kerja

2.1.2 Teknologi Informasi

2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama. Menurut Yuniarto (2016) teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Sedangkan menurut Romney dan Steinbart (2016:4) mendefinisikan teknologi informasi merupakan komputer dan perangkat elektronik lainnya yang digunakan untuk menyimpan, mengambil, mentransimikan dan memanipulasi data. Menurut Simarmata, dkk (2020:22) teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang mampu memberikan informasi kepada orang lain secara cepat dan dapat diakses secara luas, sehingga dengan informasi tersebut mampu menambah pengetahuan dan pemahaman masyarakat.

Menurut (Rintho 2020:4) Teknologi informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan/menyebarkan informasi. Senada dengan Al-Khowarizmi (2021:2) teknologi informasi adalah proses mengubah, menyimpan, mengolah, melindungi mentransmisi dan memperoleh informasi secara aman dengan menggunakan komputer (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Teknologi informasi merupakan penghubung antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi maka teknologi informasi dapat membantu perusahaan untuk memecahkan masalah dan membuat perusahaan semakin efektif dalam memanfaatkannya.

Dari penjelasan diatas penulis dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah teknologi hasil karya manusia yang mengkombinasikan komputer dengan saluran komunikasi berkecepatan tinggi yang digunakan dalam proses penyampaian informasi (data, suara, vidio) sehingga penyebaran informasi lebih cepat, lebih luas dan lebih mudah untuk mengaksesnya.

2.1.2.2 Penggunaan Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dipersingkat dengan hasil yang lebih baik. Terlebih dalam organisasi ketika menghadapi era industry 4.0, basis teknologi yang dimanfaatkan dibelahan dunia manapun oleh baik individu maupun organisasi tidak dapat menghindarinya. Teknologi infomasi juga dimanfaatkan oleh seorang

pemimpin untuk mendapatkan informasi yang diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan akan menjadi informasi yang berkualitas.

Penggunaan teknologi informasi dilingkungan instansi akan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih cepat dan akurat yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

2.1.2.3 Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi teknologi informasi menurut Janner Simarmata dkk (2020:8)

1. Menangkap (*capture*) diartikan sebagai menginput data. Misalnya menerima inputan dari *mic*, *keybord*, *scanner* dan lain-lain
2. Mengolah (*Processing*) mengolah atau memproses data masukan yang di terima menjadi informasi. Pengolahan dan pemerosesan data dapat berupa mengkonversi, menganalisis dan menghitung (kalkulasi)
3. Menghasilkan (*Generating*) menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna atau laporan yang di mengerti orang lain seperti laporan, tabel, grafik, gambar dan lain lain.
4. Menyimpan (*Storage*) merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat di gunakan untuk keperluan lain.
5. Mencari kembali (*Retrival*) menelusuri dan mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan,
6. Mentransmisi (*Tranmission*) mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

2.1.2.4 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer (*Hardware*)
yaitu terdiri dari komponen *input*, proses, *output* dan jaringan.

2. Perangkat lunak (*Software*)
Software yaitu terdiri dari komponen sistem operasi dan aplikasi.
3. *Data base*
Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data.
4. Manusia
Yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi (operator).

Dari indikator diatas yang dikemukakan oleh para ahli, penulis mengambil beberapa poin indikator, yaitu:

1. Komputer (*Hardware*)
2. Perangkat lunak (*Software*)
3. *Data Base*
4. Operator

2.1.3 Perilaku Inovatif

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. Menurut Birdi, Leach, & Magadley, (2016) perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Menurut Azizah & Ma'rifah, (2017) perilaku inovatif sangat dekat kaitannya dengan inovasi. Perbedaannya adalah inovasi lebih menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru. Sedangkan perilaku inovatif lebih menekankan pada sikap kreatif agar terjadi sebuah perubahan di lingkungan. Menurut Ramli (2018) yang berpendapat bahwa perilaku inovatif sebagai motif

dalam menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide baru dalam suatu organisasi dengan tujuan memajukan organisasi.

Sedangkan Afsar & Umrani (2019) menyatakan perilaku inovatif sebagai pengembangan ide baru, teknologi, prosedur, teknik, dan penerapannya pada area kerja tertentu. Menurut Bani-Melhem et al. (2020), menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja.

Berdasarkan teori di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan tindakan individu dalam menciptakan ide-ide baru, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide tersebut dalam organisasinya untuk meningkatkan efektivitas dan kemajuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu:

a. Faktor Eksternal

1. *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
2. *Social Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

b. Faktor Internal

1. Interaksi dengan atasan (kepemimpinan) karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan

bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.

2. Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

2.1.3.3 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut Iffah Rosyiana. (2019:29) indikator perilaku inovatif yaitu:

1. Melihat Peluang
Melihat peluang bagi karyawan untuk mengidentifikasi berbagai peluang/kesempatan yang ada. Peluang dapat berawal dari ketidak kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidak sesuaian dengan pola yang diharapkan misalnya timbulnya masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau adanya indikasi trends yang sedang berubah.
2. Mengeluarkan Ide
Dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan untuk perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengombinasikan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.
3. Memperjuangkan
Melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi
4. Aplikasi
Dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

Dari indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas penulis mengambil beberapa poin indikator, yaitu:

1. Melihat peluang

2. Mengeluarkan ide
3. Memperjuangkan ide
4. Aplikasi/menerapkan ide

2.1.4 Tunjangan Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Tunjangan Prestasi Kerja

Tunjangan prestasi kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Sofa dalam Banda Karollah dan Syarifah Nathasya (2018) tunjangan prestasi kerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 59 Tahun 2018 tunjangan prestasi kerja adalah tunjangan daerah yang di berikan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan

perhitungan capaian prestasi kerja dan perilaku pegawai sesuai hasil penilaian atasan pada satuan kerja perangkat Aceh di lingkungan pemerintah Aceh.

Berdasarkan pendapat para ahli dan Peraturan Gubernur diatas penulis menyimpulkan bahwa tunjangan prestasi kerja adalah pembayaran di luar gaji/upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan prestasi kerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja

Menurut Kadarisman (2016:205), tujuan tunjangan hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar. Tujuan pemberian tunjangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru,
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*,
3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif

2.1.4.3 Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja

Adapun besaran tunjangan prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai

negeri sipil di lingkungan bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh adalah sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini

Tabel II.1
Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja Sesuai Peraturan Gubernur Aceh No. 12
Tahun 2022

No	Jabatan/Golongan	Tarif (Rupiah)
1	Kepala Bidang (Eselon III.a)	Rp. 10,000.000
2	Kasubbag. (Eselon IV.a)	Rp. 6,000.000
3	Golongan III/d	Rp. 3,100.000
4	Golongan III/c	Rp. 2,800.000
5	Golongan III/b	Rp. 2,500.000
6	Golongan III/a	Rp. 2,200.000
7	Golongan I/a – II/d	Rp. 1,700.000

Sumber data Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (2022)

2.1.4.4 Indikator Tunjangan Prestasi Kerja

Indikator tunjangan prestasi kerja Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 8 Tahun 2021 sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil.

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan.
Sasaran Kinerja Pegawai atau (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu serta biaya. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan. Waktu diartikan sebagai seberapa tepat/baik sebuah aktivitas diselesaikan. Sedangkan biaya diartikan sebagai seberapa jumlah anggaran yang telah dihabiskan.
2. Perilaku kerja pegawai.
Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja meliputi aspek:
 - a. Orientasi pelayanan
 - b. Integritas

- c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerja sama
 - f. Kepemimpinan
3. Kehadiran pegawai.
Kehadiran pegawai merupakan syarat utama pegawai dalam mencapai sasaran kerja. Pegawai harus menaati ketentuan hari dan jam kerja, dimana ketentuan hari kerja yang berlaku di Kementerian adalah 5 (lima) hari kerja dengan jumlah jam kerja adalah 7,5 (tujuh koma lima) jam per harinya.

Bedasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.8 Tahun 2021 sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil diatas penulis mengambil beberapa poin indikator, yaitu:

- 1. Sasaran kerja pegawai
- 2. Orientasi pelayanan
- 3. Integritas
- 4. Komitmen
- 5. Disiplin
- 6. Kerja sama
- 7. Kepemimpinan
- 8. Kehadiran pegawai

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. karena teknologi informasi dapat mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan dan

dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Variabel perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena ide-ide kreatif mampu memberikan solusi yang baik dari masalah pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai. Kelancaran melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.2.3 Hubungan Antara Variabel Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena dalam konsep manajemen, tunjangan berupa uang merupakan salah satu faktor eksternal yang mampu memotivasi kinerja pegawai. Tunjangan prestasi kerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Mukhammad Hilmi Muzakki dll (2016), dengan judul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom pusat Divisi Regional V Surabaya. Menunjukkan hasil penelitiannya yaitu

penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom pusat Divisi Regional V Surabaya dengan nilai sebesar 52.8%.

Penelitian Dony Purwoko (2020), dengan judul Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi. Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Menunjukkan hasil penelitian yaitu penggunaan teknologi informasi, kompetensi, penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan dengan pengaruh yang positif.

Hasil analisis diperoleh besaran pengaruh penggunaan teknologi informasi sebesar 22,9%, kompetensi sebesar 34,7% dan penempatan kerja sebesar 39,4% kepada kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Penelitian dari Anugrahini Irawati dan Nabila Nurfadilah (2021), dengan judul Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. Menunjukkan hasil penelitian yaitu perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. Dengan dengan tingkat signifikansi 0,001. Dapat dinyatakan bahwa semakin baik perilaku inovatif seorang pengrajin maka kinerja nya juga semakin baik.

Penelitian dari Tri Puji Astuti, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Pandanaran Semarang. Menunjukkan hasil penelitian yaitu kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hotel pandanaran Semarang. Bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan angka signifikan 0,05

Penelitian dari Banta Karollah dan syarifah Natasya (2018), dengan judul Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh. Menunjukan hasil penelitian yaitu tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja secara parsial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Aceh. Hanya saja pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja jauh lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel II.2
Penelitian Sebelumnya

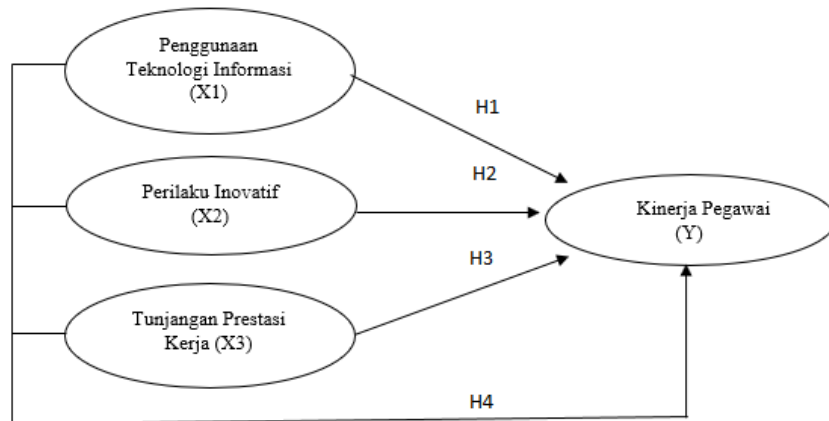
No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo Dan Saiful Rahman Yuniarto (2016)	Penelitian Kuantitatif	Penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional V Surabaya. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%.	Variabel Penggunaan Teknologi Informasi. Variabel kinerja	Lokasi dan sample penelitian
2	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. Dony Purwoko (2020)	Penelitian Kuantitatif	Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh penggunaan teknologi informasi sebesar 22,9% terhadap kinerja Pegawai	Variabel Penggunaan Teknologi Informasi. Variabel kinerja	Lokasi dan sample penelitian

Tabel II.2
Penelitian Sebelumnya Lanjutan

3	Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. Anugrahini Irawati dan Nabila Nurfadilah (2021)	Penelitian Kuantitatif	Variabel perilaku inovatif berpengaruh parsial terhadap kinerja pengrajin Galeri Batik Tulis Madura. Dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.	Variabel perilaku inovatif. Variabel kinerja	Lokasi dan sample penelitian
4	Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hotel pandanaran Semarang. Tri Puji Astuti, Riana Sitawati dan Tukija (2019)	Penelitian Kuantitatif	Variabel Perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keryawan hotel Pandanaran Semarang dengan angka signifikan 0,05	Variabel perilaku inovatif. Variabel kinerja	Lokasi dan sample penelitian
5	Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh. Banta Karollah dan Syarifah Nathasya (2018)	Penelitian Kuantitatif	Tunjangan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 10,693 lebih besar dari t-tabel 1,9842)	Variabel tunjangan prestasi kerja Variabel kinerja	Lokasi dan sample penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, serta uraian pada penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran, maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H.1: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.2: Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.3: Tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.4: Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A., Morissan M. dkk. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Khowarizmi, S. Kom., M. Kom *Pengantar Teknologi Informasi (Dalam Perkembangan Data Science)* Medan: Umsu press
- Afsar, B., & Umrani, W. A. 2019. "Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn, Task Complexity and Innovation Climate". *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. 2017. Motivasi usaha sebagai mediator hubungan antara perilaku inovatif dan kreativitas terhadap keberhasilan usaha pengusaha batik tulis di Kabupaten Kebumen. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 24(2), 10-18
- Anugrahini Irawati dan Nabila Nurfadilah "Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura" *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurnal ilmiah Manajemen Trunojoyo Madura*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura Vol.7 No.1 Hal.21 Juni 2021
- Aksara Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W. 2016. "The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior". *Journal Product Innovative Management*. 33 (1), 19–35.
- Bani-Melhem, S, Mohd Ahmad Al-Hawari and Samina Quratulain. (2020), "Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors":

the roles of employee happiness and service climate, *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM-03-2020-0092

Banta Karollah dan Syarifah Nathasya" Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh" *jurnal ilmiah Akuntansi dan Manajemen STIES (SIMEN)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Mo.1 Vol.9 Hal.22 2018

Demircioglu, Mehmet Akif & Audretsch, David B. 2017. *Organizations, Research, Elsevier*, Vol. 46, No. 9, Pp. 1681-1691.

Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenadamedia Group.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Iffah Rosyiana, S.Psi, M.Psi. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: deepublish

Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Muslihudin, Muhamad Oktafianto. 2016. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Yogyakarta: Andi.

Muzakki, Susilo, Yuniarto. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)}. *Universitas Brawijaya*

Nijenhuis, Koen. 2015. "Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department". *Master Thesis of University of Twente. Enschede*

Peraturan Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 12 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja Untuk Tunjangan Hari Raya Dan Gaji Ketiga Belas Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2018

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 tahun 2021 tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, Doni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Ramli, A. H. 2018. "Compensation, Job Satisfaction and Employee". *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 85–94
- Rintho Rante Rerung. 2018. *E-commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Romney, Marshall B. dan Steinbart, Paul Jhon, (2016) "*Sistem Informasi Akuntansi*" Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia..*Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Simarmata, Chaerul, M. Mukti, R.C.Purba, D.W.Tamrin, Jamaludin J.Meganingratna 2020. *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Widodo,Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas PUPR Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa data primer yang di peroleh dari penelitian secara langsung. data ini mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

3.1.3. Horizon Penelitian

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu satu titik waktu (*One shot study*) yaitu data dikumpulkan sekaligus berupa data dari subjek penelitian dalam priode waktu. Waktu penelitian dimulai sejak 3 April 2022.

Tabel III.1
Proses Kegiatan

Nama Kegiatan	Bulan					
	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2021	Juni 2022	Juli 2022	Agus 2022
Pengamatan dan observasi						
Tahap Penyusunan Proposal						
Tahap Perijinan						
Tahap Pengumpulan data						
Tahap analisis data						

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Menurut Morris (2017:166) unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis, unit analisis ini biasanya juga disebut sebagai unit observasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini didalam hal unit analisisnya adalah pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu. Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5

Tabel III.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2

Tabel III.2
Skala Likert Lanjutan

3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
2	Sangat Setuju	5

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 pegawai yang bekerja pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

3.2.2 Sampel Penelitian

Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 47 pegawai Bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul

data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode observasi dan kuesioner.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017;203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta dilapangan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017;199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X dan Y yaitu penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif tunjangan prestasi kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas (*independent variable*) yaitu penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3), kemudian 1 variabel terikat (*Dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y). dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016: 67).	▪ Kualitas kerja	1-5	Likert	D1
			▪ Kuantitas kerja	1-5	Likert	D2
			▪ Inisiatif pegawai	1-5	Likert	D3
			▪ Sikap kerja	1-5	Likert	D4
Variabel Independen						
1.	Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	Teknologi informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan/menyebarkan informasi. Rintho (2020:4)	▪ Komputer (<i>Hardware</i>)	1-5	Likert	A1
			▪ Perangkat lunak (<i>Software</i>)	1-5	Likert	A2
			▪ Jaringan dan komunikasi	1-5	Likert	A3
			▪ <i>Data Base</i>	1-5	Likert	A4
			▪ Operator	1-5	Likert	A5
2	Perilaku Inovatif (X2)	Perilaku inovatif sebagai pengembangan ide baru, teknologi, prosedur, teknik, dan penerapannya pada area kerja tertentu. Afsar & Umrani (2019)	▪ Melihat dan mempelajari masalah	1-5	Likert	B1
			▪ Mengeluarkan ide	1-5	Likert	B2
			▪ Memperjuangkan ide	1-5	Likert	B3
			▪ Menerapkan ide	1-5	Likert	B4
3	Tunjangan Prestasi Kerja (X3)	Tunjangan prestasi kerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sofa, (2018)	▪ Sasaran kinerja pegawai	1-5	Likert	C1
			▪ Orientasi pelayanan	1-5	Likert	C2
			▪ Integritas	1-5	Likert	C3
			▪ Komitmen	1-5	Likert	C4
			▪ Disiplin	1-5	Likert	C5
			▪ Kerja sama	1-5	Likert	C6
			▪ Kepemimpinan	1-5	Likert	C7
			▪ Kehadiran pegawai	1-5	Likert	C8

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data primer dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat SPSS. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dikembangkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Penggunaan Teknologi Informasi

X_2 = Perilaku Inovatif

X_3 = Tunjangan Presrtasi Kerja

e = *Error Term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir jawaban dengan skor total yang merupakan jumlah pada tiap skor butir. Jika terdapat item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut (Sugiyono 2018:208). Data yang didapatkan kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi pada tiap item pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar

pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel, dengan metode korelasi *product moment* yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
 x = Skor reponden dari variabel bebas
 y = Skor reponden dari variabel terikat
 n = Jumlah sampel

Untuk menguji ketepatan dari suatu alat ukur, maka uji validitas ini digunakan sebagai pengujian. Berikut merupakan kriteria pengujian validitas yang akan digunakan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan handal atau suatu konstruk

maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak handal.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali (2018:163). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji *Kolmogorof-Smirnov*

Uji ini didasarkan kepada *Kolmogorof-Smirnov Test* terhadap model yang diuji. Uji *Kolmogorof-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : data residual terdistribusi normal, apabila sig. (2-tailed) > 0,05

H_a : data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. (2-tailed) < 0,05

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- a. Nilai $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinierita

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:137-138) sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (f-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan.

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat Y yaitu pengaruh X_1 terhadap Y, pengaruh X_2 terhadap Y, pengaruh X_3 terhadap Y, dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak

H_{01} : Penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{a1} : Penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{02} : Perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{a2} : Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{03} : Tunjangan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{a3} : Tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Untuk melakukan pengujian secara simultan menggunakan Uji-F dan nilai probabilitas (sig). Tingkat kepercayaan yang

digunakan adalah 95% dan tingkat kesalahan (α) adalah 5% atau 0,05. Jadi kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak

H_{04} : Pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, tunjangan prestasi kerja dan secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

H_{a4} : Pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, tunjangan prestasi kerja dan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Aceh merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.1 Kota Banda Aceh. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh mengemban tugas umum Pemerintah Daerah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan.

Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh ini dirumuskan sejalan dengan rencana program dan kegiatan prioritas Gubernur Aceh selama lima tahun kedepan, khususnya program meningkatkan pembangunan infrastruktur antar wilayah dan antar sektor secara lebih terintegrasi.

Adapun Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah sebagai berikut: “Mewujudkan jaringan jalan yang mantap, nyaman, aman, layak, terintegrasi dan berkelanjutan”. Makna dari visi di atas adalah sebagai berikut:

1. Visi diawali dengan Menuju Infra struktur jalan, artinya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh di dalam mengemban tugas pokok,

fungsi dan kewenangannya berusaha untuk mewujudkan kebutuhan layanan publik terhadap infrastruktur jalan;

2. Nyaman memiliki pengertian bahwa para pengguna sarana dan prasarana jalan di dalam menggunakan fasilitas tersebut memiliki rasa leluasa, baik keleluasaan ruang gerak mau pun keleluasaan dalam jarak
3. Layak bermakna Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh berusaha mewujudkan fasilitas kebinamargaan yang wajar, pantas, patut sesuai dengan kelaziman dan ketentuan yang berlaku.
4. Terintegrasi maksudnya adalah menciptakan infrastruktur jalan yang menyatu dengan unsur-unsur tertentu atau terkait satu sama lain, baik antar sektor mau pun antar wilayah.
5. Berkelanjutan memiliki pengertian bahwa di dalam penyediaan infrastruktur jalan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh turut mempertimbangkan kelestarian lingkungan dan pemenuhan kebutuhan dimasa sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya.

Misi dalam suatu organisasi digambarkan sebagai sebuah pernyataan umum yang dirumuskan, tujuan inti atau falsafah dasar organisasi, misi adalah suatu pernyataan yang menjawab pertanyaan mengapa organisasi itu ada. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sudah sedini mungkin menggagas sebuah misi yang aktual yang berlaku dan bersifat jangka panjang yang merupakan pernyataan untuk menjawab berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Untuk mencapai cita-cita yang diharapkan dalam visi perlu ditetapkan misi sebagai arah dan tujuan yang ingin dicapai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yaitu: “Memenuhi kebutuhan infrastruktur jalan secara profesional, partisipatif, dan transparan guna mewujudkan tata ruang Provinsi Aceh yang nyaman dan berkualitas”

Misi dapat dicapai melalui

1. Mewujudkan kelancaran tata laksana administrasi perkantoran dan pengembangan sumber daya aparatur.
2. Menyiapkan perencanaan sistem jaringan jalan yang terpadu dan berwawasan lingkungan.
3. Mewujudkan prasarana jalan dan jembatan yang mampu memberikan pelayanan bagi transportasi barang, orang dan jasa yang baik dan lancar.

Tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh, yaitu “Melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh:

1. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian urusan ketatausahaan dinas
2. Pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan;
3. Pelaksanaan bidang pemeliharaan jalan dan jembatan;
4. Pelaksanaan bidang pengujian dan peralatan;
5. Pelaksanaan bidang tata ruang dan pengembangan infrastruktur wilayah;
6. Pembinaan UPTD;

7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan dan masa kerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-Laki	31	66
	2. Perempuan	16	34
Jumlah		47	100
2	Status Perkawinan		
	1. Menikah	45	96
	2. Belum Menikah	2	4
Jumlah		47	100
3	Usia		
	1. 23-30 tahun	9	19
	2. 31-40 tahun	12	25
	3. 41-50 tahun	21	45
	4. 51-58 tahun	5	11
Jumlah		47	100

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Tabel Lanjutan

4	Pendidikan		
	1. SMA	15	32
	2. D-III	9	19
	3. S1	19	40
	4. S2	4	9
Jumlah		47	100
5	Masa Kerja		
	1. < 4 tahun	9	19
	2. 4-8 tahun	11	23
	3. 9-13 tahun	13	28
	4. 14-18 tahun	10	21
	5. > 18 tahun	4	9
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dijelaskan karakteristik berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 66,0% dan terdapat 16 orang atau 34,0% responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa mayoritas sudah menikah yaitu sebanyak 45 orang atau 96% dan sebanyak 2 orang atau 4% belum menikah.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 orang atau 19% berusia 23 sampai 30 tahun, sebanyak 12 orang atau 25% berusia 31 sampai 40 tahun, sebanyak 21 orang atau 45% berusia 41 sampai 50 tahun, sebanyak 5 orang atau 11% yang berusia 51 sampai 58 tahun. Dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki rentang usia 41 tahun sampai 50 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 orang atau 32% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 9 orang atau 19% berpendidikan terakhir D-III, sebanyak 19 orang atau 40% berpendidikan terakhir S-1 dan sebanyak 4 orang atau 9% berpendidikan terakhir S-2 dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S-1.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 orang atau 19% dengan masa kerja kurang dari 4 tahun, sebanyak 11 orang atau 23% dengan masa kerja 4 sampai 8 tahun, sebanyak 13 orang atau 28% dengan masa kerja 9 sampai 13 tahun sebanyak 10 orang atau 21% dengan masa kerja 14 sampai 18 tahun dan sebanyak 4 orang atau 9% dengan masa kerja lebih dari 18 tahun, dalam penelitian ini mayoritas responden dengan masa kerja 9 sampai 13 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), variabel perilaku inovatif (X_2), variabel tunjangan prestasi kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja pegawai (Y)

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti, cermat dan rapi	0	0	0	0	12	25,5	31	66,6	4	8,5	3,83
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	0	0	0	0	3	6,4	40	85,1	4	8,5	4,02
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0	0	0	0	0	0	41	87,2	6	12,8	4,13
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	37	78,7	10	21,3	4,21
Rata-rata												4,04

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada Tabel IV.2 diatas dapat menjelaskan bahwa indikator pertama yaitu saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti, cermat dan rapi dengan nilai rata-rata 3,83 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua yaitu saya mampu bekerja mencapai/melebihi target dengan nilai rata-rata 4,02 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan dengan nilai rata-rata 4,13 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,21 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,04 dibulatkan menjadi 4 artinya

rata-rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (setuju)

4.3.2 Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X₁)

Penjelasan responden tentang variabel penggunaan teknologi informasi dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

No	Item Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penggunaan teknologi informasi komputer dapat menghemat waktu dalam bekerja	0	0	0	0	16	34,0	29	61,7	2	4,3	3,23
2	Aplikasi, <i>website</i> yang telah disediakan dapat mempercepat pekerjaan tugas	0	0	0	0	11	23,4	33	70,2	3	6,4	3,26
3	Jaringan internet membantu memperoleh informasi yang baru	0	0	0	0	6	12,8	38	80,9	3	6,4	3,49
4	Memudahkan menemukan kembali data-data yang diperlukan	0	0	0	0	2	4,3	39	83,0	6	12,8	3,55
5	Pegawai /karyawan sebagai operator yang bertanggung jawab menjalankan sistem berdasarkan dengan keahliannya	0	0	0	0	0	0	38	80,9	9	19,1	3,98
Rata-rata												3,50

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada Tabel IV.3 diatas dapat menjelaskan bahwa indikator pertama yaitu penggunaan teknologi informasi komputer dapat menghemat waktu dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3.23 dibulatkan menjadi 3 artinya rata-rata responden mengatakan kurang setuju. Indikator kedua yaitu aplikasi, *website* yang telah disediakan dapat mempercepat pekerjaan tugas dengan nilai rata-rata 3,26 dibulatkan menjadi 3 artinya rata-rata responden mengatakan kurang setuju. Indikator ketiga yaitu jaringan internet membantu memperoleh informasi yang baru dengan nilai rata-rata 3,49 dibulatkan menjadi 3 artinya rata-rata responden mengatakan kurang setuju.

Indikator keempat yaitu memudahkan menemukan kembali data-data yang diperlukan dengan nilai rata-rata 3,55 dibulatkan menjadi 3,00 artinya rata-rata responden mengatakan kurang setuju. Indikator kelima yaitu pegawai/karyawan sebagai operator yang bertanggung jawab menjalankan sistem berdasarkan dengan keahliannya dengan nilai rata-rata 3,98 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rata-rata variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 3,50 dibulatkan menjadi 3 artinya rata-rata menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 3 (kurang setuju)

4.3.3 Variabel Perilaku Inovatif (X₂)

Penjelasan responden tentang variabel perilaku inovatif dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif

No	Item Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mempelajari setiap permasalahan dalam mengerjakan tugas	0	0	0	0	4	8,5	23	48,9	20	42,6	4,34
2	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan	0	0	0	0	0	0	28	59,6	19	40,4	4,40
3	Saya mampu mengkomunikasikan setiap gagasan secara efektif	0	0	0	0	0	0	22	46,8	25	53,2	4,53
4	Saya mengenalkan metode,teknik ataupun instrumen yang saya buat kepada rekan kerja dan pimpinan	0	0	0	0	0	0	18	38,3	29	61,7	4,62
Rata-rata												4,47

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada Tabel IV.4 diatas dapat menjelaskan bahwa indikator pertama yaitu saya mempelajari setiap permasalahan dalam mengerjakan tugas dengan nilai rata-rata 4,34 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,40 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu saya mampu mengkomunikasikan setiap gagasan secara efektif dengan nilai rata-rata 4,53 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu saya mengenalkan metode, teknik ataupun instrumen yang

saya buat kepada rekan kerja dan pimpinan dengan nilai rata-rata 4,62 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rata-rata variabel perilaku inovatif sebesar 4,47 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (setuju).

4.3.4 Variabel Tunjangan Prestasi Kerja (X₃)

Penjelasan responden tentang variabel tunjangan prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Prestasi Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Jumlah pekerjaan yang di berikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja	0	0	0	0	0	0	45	95,7	2	4,3	4,04
2	Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan	0	0	0	0	0	0	42	89,4	5	10,6	4,11
3	Bersikap jujur, ikhlas dalam menjalankan tugas dan tidak menyalah gunakan jabatan, wewenang dan bertanggung jawab	0	0	0	0	0	0	41	87,2	6	12,8	4,13

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Prestasi Kerja
Tabel Lanjutan

4	Selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi	0	0	0	0	0	0	43	91,5	4	8,5	4,09
5	Selalu menaati peraturan perundang-undangan dan kedinasan, menaati jam kerja yang sudah ditetapkan	0	0	0	0	0	0	44	93,6	3	6,4	4,06
6	Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta menghargai dan menerima pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama	0	0	0	0	0	0	40	85,1	7	14,9	4,15
7	Dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	0	0	37	78,7	10	21,3	4,21
8	Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0	0	0	0	0	0	27	57,4	20	42,6	4,43
Rata-rata												4,15

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada Tabel IV.5 diatas dapat menjelaskan bahwa indikator pertama yaitu jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja dengan nilai rata-rata 4.04 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden

mengatakan setuju . Indikator kedua yaitu memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,11 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu bersikap jujur, ikhlas dalam menjalankan tugas dan tidak menyalah gunakan jabatan, wewenang dan bertanggung jawab dengan nilai rata-rata 4,13 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi dengan nilai rata-rata 4,09 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kelima yaitu selalu menaati peraturan perundang-undangan dan kedisiplinan, menaati jam kerja yang sudah ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,06 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju.

Indikator keenam yaitu selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta menghargai dan menerima pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama dengan nilai rata-rata 4,15 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketujuh dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 4,21 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedelapan yaitu selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan nilai rata-rata 4,43 dibulatkan menjadi 4,00 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rata-rata variabel tunjangan prestasi kerja sebesar 4,15 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-

rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (setuju).

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan bantuan SPSS *version 25*, Uji *pearson product moment coefficient of correlation*. Berdasarkan *output* yang dihasilkan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Juga dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperbolehkan masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *pearson product moment* dan hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu 0,288 sehingga data yang diperoleh adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dalam tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

No pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=47)	Keterangan
1	D1	Y	0,817	0,288	Valid
2	D2		0,739	0,288	Valid
3	D3		0,711	0,288	Valid
4	D4		0,863	0,288	Valid
5	A1	X1	0,816	0,288	Valid
6	A2		0,633	0,288	Valid
7	A3		0,839	0,288	Valid
8	A4		0,856	0,288	Valid
9	A5		0,573	0,288	Valid

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Tabel Lanjutan

10	B1	X2	0,850	0,288	Valid
11	B2		0,847	0,288	Valid
12	B3		0,849	0,288	Valid
13	B4		0,756	0,288	Valid
15	C1	X3	0,791	0,288	Valid
16	C2		0,760	0,288	Valid
17	C3		0,625	0,288	Valid
18	C4		0,723	0,288	Valid
19	C5		0,691	0,288	Valid
20	C6		0,578	0,288	Valid
21	C7		0,686	0,288	Valid
22	C8		0,707	0,288	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *Product moment* yaitu sebesar 0,288 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih dalam.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan software SPSS *version 25*. Setelah melakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reabilitas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* yang baik adalah mendekati 1. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih

besar dari 0,70 maka instrumen variabel adalah reliabel (handal), sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,70 maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak handal). Hasil pengujian reabilitas instrumen penelitian dapat dilihat dalam Tabel IV.7 berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,777	0,70	Handal
2	Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	0,804	0,70	Handal
3	Perilaku Inovatif (X2)	0,840	0,70	Handal
4	Tunjangan Prestasi Kerja (X3)	0,820	0,70	Handal

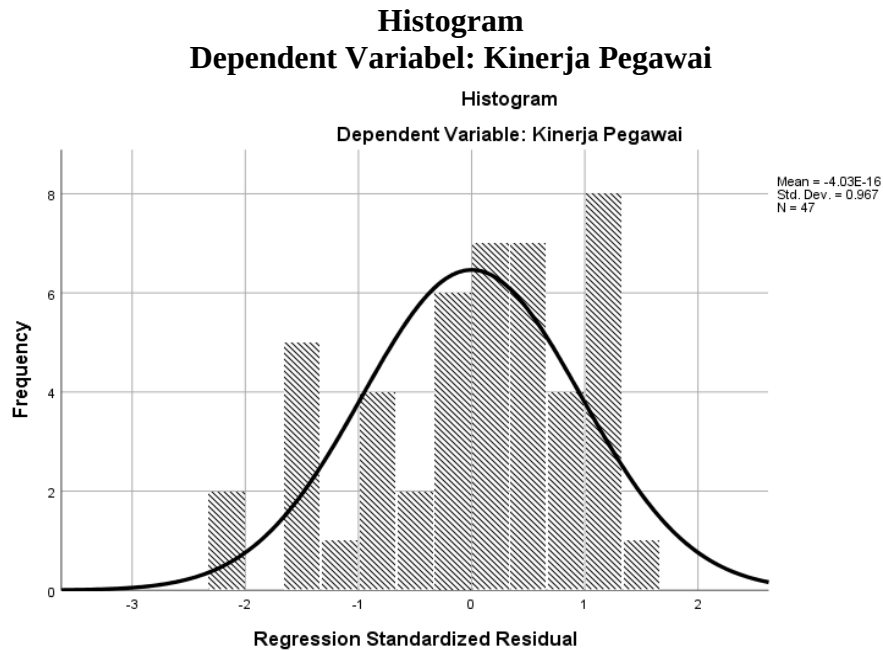
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa instrumen variabel kinerja pegawai, instrumen penggunaan teknologi informasi, instrument variabel perilaku inovatif dan instrumen tunjangan prestasi kerja seluruhnya reliabel (handal) karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70.

4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini akan dideteksi dengan analisis grafik (histogram) dan uji *Kolmogorov Smirnoc*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS *version* 25. Pengujian normalitas data dengan analisi grafik (histogram), dikatakan data distribusi normal jika grafik memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan seperti pada gambar 4.1 dibawah ini:



Sumber hasil penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Analisis Grafik

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74300723
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.083
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber hasil penelitian 2022 (Data Diolah)

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov Test*, dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dari pengolahan data menggunakan software SPSS *Version 25*, seperti yang terdapat pada Tabel IV.8 diatas dapat dilihat nilai signifikansi yang hasilnya yaitu 0,183, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS version 25*. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel IV.9 seperti di bawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Penggunaan Teknologi Informasi	0,769	1,300	Non Multikolinearitas
2	Perilaku Inovatif	0,801	1,249	Non Multikolinearitas
3	Tunjangan Prestasi Kerja	0,789	1,267	Non Multikolinearitas

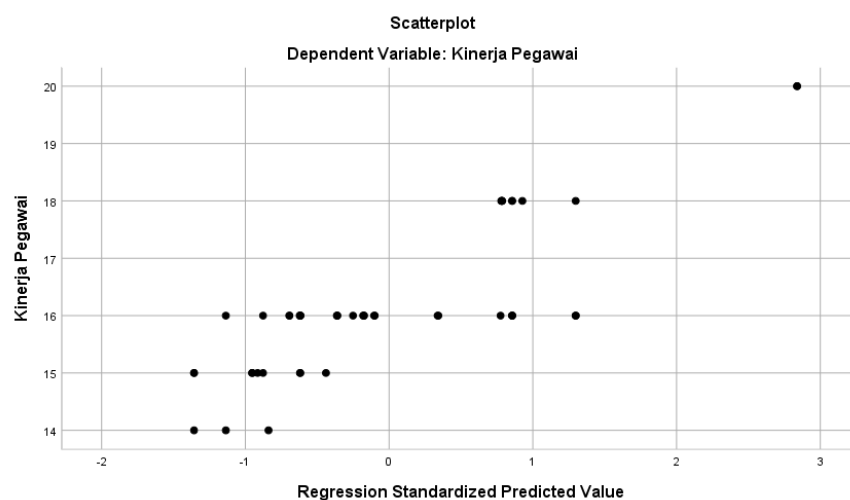
Sumber hasil penelitian 2022 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian menggunakan *software SPSS 25* seperti pada Tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai toleransi variabel penggunaan teknologi informasi, variabel perilaku inovatif dan variabel tunjangan prestasi kerja adalah 0,769, 0,801 dan 0,789. Nilai VIF variabel penggunaan teknologi informasi, variabel perilaku

inovatif dan variabel tunjangan prestasi kerja adalah 1,300, 1,249 dan 1,267. Nilai toleransi setiap variabel diatas 0,1 dan nilai VIF setiap variabel dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan *software SPSS 25* dengan melihat grafik *scatterplot* antar bila prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika terbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada *scatterplot*, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber hasil penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.2 Scatterplot

Dari gambar IV.2 diatas dapat dilihat bahwa tidak terbentuk pola yang jelas titik-titik menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis mengatakan bahwa penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 25*, model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.10
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh

No	Variabel	B	Std. Error	T Hitung	T Tabel	Sig
1	(Constant)	-2,914	2,123	-1,373	2,017	0,177
2	Penggunaan Teknologi Informasi	0,248	0,076	3,274	2,017	0,002
3	Perilaku Inovatif	0,291	0,072	4,038	2,017	0,000
4	Tunjangan Prestasi Kerja	0,288	0,070	4,129	2,017	0,000

Sumber hasil penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil *output* komputer menggunakan *software SPSS 25* seperti terlihat pada table IV.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,914 + 0,248 X_1 + 0,291 X_2 + 0,288 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Nilai konstanta bertanda negatif, yaitu -2,914 artinya apabila semua variabel bebas (penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja) sama dengan nol (0) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel penggunaan teknologi informasi (X_1) yaitu sebesar 0,248 atau 24,8% artinya variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh
- c. Nilai koefisien regresi variabel perilaku inovatif (X_2) yaitu sebesar 0,291 atau 29,1% artinya variabel perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh
- d. Nilai koefisien regresi variabel tunjangan prestasi kerja (X_3) yaitu sebesar 0,288 atau 28.8% artinya variabel tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ditemukan variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh karena diperoleh koefisien sebesar 0,291 atau 29,1%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi), jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Berdasarkan Tabel IV.11 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

Tabel IV.11
Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834 ^a	0,695	0,674	0,768

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,834 dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 83,4%. Artinya penggunaan teknologi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,674 artinya bahwa sebesar 67,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh)

dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 32,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel tersebut seperti gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

4.5.2 Hasil Uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) digunakan uji statistik t (uji t) dengan bantuan *software SPSS 25*. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dibawah ini:

1. Penggunaan Teknologi Informasi (X_1)

Pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10, nilai t_{hitung} 3,274 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

2. Pengaruh perilaku inovatif (X_2)

Pengaruh perilaku inovatif (X_2) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10, nilai t_{hitung} 4,038 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

3. Pengaruh tunjangan prestasi kerja (X_3)

Pengaruh tunjangan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10, nilai t_{hitung} 4,129 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

4.5.3 Hasil Uji F

Untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) secara serempak terhadap kinerja

pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel IV.12

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.882	3	19.294	32.670	.000 ^b
	Residual	25.395	43	.591		
	Total	83.277	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Teknologi Informasi

Sumber hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,670 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ F_{tabel} adalah 2,822 dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka F_{hitung} 32,670 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,822. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara serempak variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y)

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mukhammad Hilmi Muzakki, dkk (2016) variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai, penelitian dari Anugrahini Irawati dan Nabila Nurfadilah (2021) variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai dan penelitian dari Banta Karollahdan Syarifah Nathasya (2018) tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dalam penelitian ini yaitu penggunaan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dipersingkat dengan hasil yang lebih baik. Kemudian perilaku inovatif mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana setiap ide-ide, instrumen dan teknik baru mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi pegawai. selanjutnya tunjangan prestasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pemberian balas jasa atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawai mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja hingga tercapainya tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,274 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.
2. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,038 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Perilaku inovatif berpengaruh

terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.

3. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,129 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.
4. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 32,670 lebih besar dari F_{tabel} 2,822 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.

5.2 Saran

Diharapkan pihak organisasi/dinas dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi, penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu dengan memberikan

pelatihan menggunakan sistem yang mudah sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Pemimpin bidang pemeliharaan jalan dan jembatan dinas PUPR Aceh perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif agar menghasilkan banyak ide baru yang keluar dari pemikiran pegawai, perilaku inovatif memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan pegawai memiliki perilaku inovatif yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan perilaku inovatif dengan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru yang dimiliki pegawai ditempat kerja.

Pemberian tunjangan prestasi kerja yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai

Kepada peneliti dimasa yang akan datang diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU INOVATIF DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PUPR ACEH

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya:

- | | | | |
|----------------------|---|--|----------------------|
| a. No Responden | : | | <input type="text"/> |
| b. Jenis Kelamin | : | 1. Laki-laki
2. perempuan | <input type="text"/> |
| c. Status Pernikahan | : | 1. Menikah
2. Belum Menikah | <input type="text"/> |
| d. Usia | : | 1. 23 s/d 30 tahun
2. 31 s/d 40 tahun
3. 41 s/d 50 tahun
4. 51 s/e 58 tahun | <input type="text"/> |
| e. Pendidikan | : | 1. SMA
2. D-III
3. S-1
4. S-2 | <input type="text"/> |
| f. Masa Kerja | : | 1. < 4 tahun
2. 4-8 tahun
3. 9-13 tahun
4. 14-18 tahun
5. > 18 tahun | <input type="text"/> |

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban

Bapak/Ibu/Sdr.

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

A. VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan					
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti, cermat dan rapi					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.					

B. VARIABEL PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI

No	Pernyataan					
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penggunaan teknologi informasi komputer dapat menghemat waktu dalam bekerja					
2	Aplikasi website yang telah disediakan dapat mempercepat pekerjaan tugas					
3	Jaringan internet membantu memperoleh informasi yang baru					
4	Memudahkan menemukan kembali data-data yang diperlukan					
5	Pegawai sebagai operator yang bertanggung jawab menjalankan sistem berdasarkan dengan keahliannya					

C. VARIABEL PERILAKU INOVATIF

No	Pernyataan					
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempelajari setiap permasalahan dalam mengerjakan tugas					
2	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
3	Saya mampu mengkomunikasikan setiap gagasan secara efektif					
4	Saya mengenalkan metode, teknik ataupun instrumen yang saya buat kepada rekan kerja dan pimpinan					

D. VARIABEL TUNJANGAN PRESTASI KERJA

No	Pernyataan					
		STS	TS	KS	S	SS
1	Jumlah pekerjaan yang di berikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
2	Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan					
3	Bersikap jujur, ikhlas dalam menjalankan tugas dan tidak menyalah gunakan jabatan, wewenang dan bertanggung jawab					
4	Selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi					
5	Selalu menaati peraturan perundang-undangan dan kedinasan, menaati jam kerja yang sudah ditetapkan					
6	Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta menghargai dan menerima pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama					
7	Dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas					
8	Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					

Lampiran II Tabulasi Data Kuesioner

TABULASI DATA KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Variabel Kinerja Pegawai (Y)				
						Y1	Y2	Y3	Y4	Jlh
1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	20
2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	20
3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	16
4	1	1	3	4	2	4	5	4	5	18
5	1	1	3	3	2	4	4	4	4	16
6	2	1	3	3	4	4	4	4	4	16
7	2	1	3	4	2	5	4	4	5	18
8	1	1	3	3	3	4	5	4	5	18
9	1	1	2	2	3	4	4	4	4	16
10	1	1	3	3	2	4	4	4	4	16
11	1	1	3	3	3	4	4	5	5	18
12	1	1	2	3	3	4	4	5	5	18
13	2	1	2	2	3	3	4	4	4	15
14	1	1	2	3	2	4	4	4	4	16
15	1	1	2	1	2	4	4	4	4	16
16	1	1	2	1	4	4	4	5	5	18
17	2	1	2	1	3	4	4	4	4	16
18	1	1	3	2	4	3	4	4	4	15
19	1	1	3	3	3	4	4	4	4	16
20	1	1	2	2	2	4	4	4	4	16
21	1	1	2	3	2	3	4	4	4	15
22	2	1	2	2	4	4	4	4	4	16
23	2	1	2	2	2	3	4	4	4	15
24	1	1	1	3	1	3	4	4	4	15
25	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
26	2	2	1	2	1	4	4	4	4	16
27	2	1	1	3	1	4	4	4	4	16
28	1	1	1	3	1	5	4	4	5	18
29	1	1	3	1	4	4	4	4	4	16
30	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
31	1	1	2	3	2	4	4	5	5	18
32	2	1	4	1	5	3	3	4	4	14
33	1	1	3	1	4	4	4	4	4	16
34	1	1	1	2	1	4	4	4	4	16
35	2	1	4	1	5	4	4	4	4	16
36	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
37	1	1	3	2	2	4	4	4	4	16
38	2	1	3	1	3	3	4	4	4	15
39	2	1	3	1	3	3	3	4	4	14
40	1	1	4	3	5	4	4	4	4	16
41	1	1	3	1	4	3	3	4	4	14
42	2	1	4	1	4	4	4	4	4	16
43	1	1	3	1	3	3	4	4	4	15
44	2	1	3	1	3	4	4	4	4	16
45	1	2	1	3	1	4	4	4	4	16
46	2	1	3	1	3	3	4	4	4	15
47	1	1	4	1	5	3	4	4	4	15

Keterangan				
Jenis kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1. Laki-laki	1. Menikah	1. 23-30 tahun	1. SMA	1. < 4 tahun
2. Perempuan	2. Belum Menikah	2. 31-40 tahun	2. D-III	2. 4-8 tahun
		3. 41-50 tahun	3. S-1	3. 9-13 tahun
		4. 51-58 tahun	4. S-2	4. 14-18 tahun
				5. > 18 tahun

TABULASI DATA KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X1)					
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jlh
1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	20
2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	20
3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	18
4	1	1	3	4	2	3	4	3	4	4	18
5	1	1	3	3	2	3	3	4	4	4	18
6	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	20
7	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	20
8	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20
9	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	18
10	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	20
11	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	18
12	1	1	2	3	3	4	3	4	4	5	20
13	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	18
14	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	16
15	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	18
16	1	1	2	1	4	3	3	3	3	4	16
17	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	16
18	1	1	3	2	4	3	3	3	3	3	15
19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	16
20	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	16
21	1	1	2	3	2	3	3	4	4	4	18
22	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	16
23	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	16
24	1	1	1	3	1	3	3	4	4	4	18
25	1	1	1	3	1	3	3	4	4	4	18
26	2	2	1	2	1	3	3	3	3	4	16
27	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	20
28	1	1	1	3	1	4	3	4	4	5	20
29	1	1	3	1	4	3	3	4	4	4	18
30	1	1	1	3	1	3	3	4	4	4	18
31	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	20
32	2	1	4	1	5	3	3	3	3	4	16
33	1	1	3	1	4	3	3	3	3	4	16
34	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4	16
35	2	1	4	1	5	3	3	4	4	4	18
36	1	1	1	3	1	4	3	4	4	5	20
37	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	16
38	2	1	3	1	3	3	3	3	4	4	17
39	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	15
40	1	1	4	3	5	3	4	3	4	4	18
41	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	15
42	2	1	4	1	4	3	3	3	3	4	16
43	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	16
44	2	1	3	1	3	3	3	3	3	4	16
45	1	2	1	3	1	3	4	3	4	4	18
46	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	15
47	1	1	4	1	5	3	3	3	3	4	16

Keterangan				
Jenis kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1. Laki-laki	1. Menikah	1. 23-30 tahun	1. SMA	1. < 4 tahun
2. Perempuan	2. Belum Menikah	2. 31-40 tahun	2. D-III	2. 4-8 tahun
		3. 41-50 tahun	3. S-1	3. 9-13 tahun
		4. 51-58 tahun	4. S-2	4. 14-18 tahun
				5. > 18 tahun

TABULASI DATA KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Variabel Perilaku Inovatif (X2)				
						X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jlh
1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	20
2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	20
3	1	1	3	3	4	5	5	5	5	20
4	1	1	3	4	2	5	5	5	5	20
5	1	1	3	3	2	5	5	5	5	20
6	2	1	3	3	4	5	5	5	5	20
7	2	1	3	4	2	5	5	5	5	20
8	1	1	3	3	3	5	5	4	4	18
9	1	1	2	2	3	5	5	5	5	20
10	1	1	3	3	2	5	5	5	5	20
11	1	1	3	3	3	5	5	5	5	20
12	1	1	2	3	3	5	5	5	5	20
13	2	1	2	2	3	3	4	4	4	15
14	1	1	2	3	2	5	5	4	4	18
15	1	1	2	1	2	4	4	5	5	18
16	1	1	2	1	4	5	5	5	5	20
17	2	1	2	1	3	4	4	5	5	18
18	1	1	3	2	4	4	4	4	4	16
19	1	1	3	3	3	5	5	4	4	18
20	1	1	2	2	2	4	4	5	5	18
21	1	1	2	3	2	3	4	4	4	15
22	2	1	2	2	4	5	5	5	5	20
23	2	1	2	2	2	4	4	4	5	17
24	1	1	1	3	1	3	4	4	4	15
25	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
26	2	2	1	2	1	4	4	5	5	18
27	2	1	1	3	1	4	4	4	4	16
28	1	1	1	3	1	5	5	5	5	20
29	1	1	3	1	4	4	4	4	4	16
30	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
31	1	1	2	3	2	5	5	5	5	20
32	2	1	4	1	5	3	4	4	5	16
33	1	1	3	1	4	4	4	4	4	16
34	1	1	1	2	1	4	4	4	4	16
35	2	1	4	1	5	4	4	5	5	18
36	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16
37	1	1	3	2	2	5	4	4	4	17
38	2	1	3	1	3	4	4	4	4	16
39	2	1	3	1	3	4	4	4	4	16
40	1	1	4	3	5	5	5	5	5	20
41	1	1	3	1	4	4	4	5	5	18
42	2	1	4	1	4	4	4	5	5	18
43	1	1	3	1	3	4	4	5	5	18
44	2	1	3	1	3	4	4	4	5	17
45	1	2	1	3	1	4	4	5	5	18
46	2	1	3	1	3	4	4	4	4	16
47	1	1	4	1	5	4	4	4	5	17

Keterangan				
Jenis kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1. Laki-laki	1. Menikah	1. 23-30 tahun	1. SMA	1. < 4 tahun
2. Perempuan	2. Belum Menikah	2. 31-40 tahun	2. D-III	2. 4-8 tahun
		3. 41-50 tahun	3. S-1	3. 9-13 tahun
		4. 51-58 tahun	4. S-2	4. 14-18 tahun
				5. > 18 tahun

TABULASI DATA KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Variabel Tunjangan Prestasi Kerja (X3)								
						X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Jlh
1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	1	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	1	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	34
6	2	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	34
7	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	34
8	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	34
9	1	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	34
10	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	34
11	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	1	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	34
16	1	1	2	1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	36
17	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	1	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	33
24	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	5	5	4	34
26	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	2	1	1	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	36
28	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	2	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	34
34	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	1	1	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	34
38	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	1	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	1	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Keterangan				
Jenis kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1. Laki-laki	1. Menikah	1. 23-30 tahun	1. SMA	1. < 4 tahun
2. Perempuan	2. Belum Menikah	2. 31-40 tahun	2. D-III	2. 4-8 tahun
		3. 41-50 tahun	3. S-1	3. 9-13 tahun
		4. 51-58 tahun	4. S-2	4. 14-18 tahun
				5. > 18 tahun

Lampiran III Tabel Distribusi

Distribusi Nilai rtabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Distribusi Nilai f Tabel

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Lampiran. IV Output SPSS Version 25

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics						
		Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.34	1.04	2.47	2.26	2.77
Median		1.00	1.00	3.00	2.00	3.00
Mode		1	1	3	3	3
Range		1	1	3	3	4
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		2	2	4	4	5
Sum		63	49	116	106	130
Percentiles	25	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
	50	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00
	75	2.00	1.00	3.00	3.00	4.00

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	66.0	66.0	66.0
	Perempuan	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	45	95.7	95.7	95.7
	Belum Menikah	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 thn	9	19.1	19.1	19.1
	31-40 thn	12	25.5	25.5	44.7
	41-50 thn	21	44.7	44.7	89.4
	50-58 thn	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	31.9	31.9	31.9
	D-III	9	19.1	19.1	51.1
	S-1	19	40.4	40.4	91.5
	S-2	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<4 Thn	9	19.1	19.1	19.1
	4-8 Thn	11	23.4	23.4	42.6
	9-13 Thn	13	27.7	27.7	70.2
	14-18 Thn	10	21.3	21.3	91.5
	>18 Thn	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frequencies

Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Jumlah
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.83	4.02	4.13	4.21	16.1915
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	16.0000
Mode		4	4	4	4	16.00
Sum		180	189	194	198	761.00

Frequency Table

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	25.5	25.5	25.5
	4	31	66.0	66.0	91.5
	5	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.4	6.4	6.4
	4	40	85.1	85.1	91.5
	5	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	87.2	87.2	87.2
	5	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	78.7	78.7	78.7
	5	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jumlah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	3	6.4	6.4	6.4
	15.00	9	19.1	19.1	25.5
	16.00	25	53.2	53.2	78.7
	18.00	8	17.0	17.0	95.7
	20.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Statistics		
Kinerja Pegawai Y		
N	Valid	4
	Missing	0
Mean		4.0475
Median		4.0750
Mode		3.83 ^a
Sum		16.19
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Deskripsi Variabel Penggunaan Teknologi Informasi X1

Frequencies

Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah
N	Valid	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.23	3.26	3.49	3.55	3.98	17.51
Median		3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	18.00
Mode		3	3	3	4	4	16
Sum		152	153	164	167	187	823

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	36	76.6	76.6	76.6
	S	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	35	74.5	74.5	74.5
	S	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	51.1	51.1	51.1
	S	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	44.7	44.7	44.7
	S	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.5	8.5	8.5
	S	40	85.1	85.1	93.6
	SS	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jumlah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	4	8.5	8.5	8.5
	16	16	34.0	34.0	42.6
	17	1	2.1	2.1	44.7
	18	15	31.9	31.9	76.6
	20	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Statistics		
Penggunaan Teknologi Informasi X1		
N	Valid	5
	Missing	0
Mean		3.5020
Median		3.4900
Mode		3.23 ^a
Sum		17.51
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Deskripsi Variabel Perilaku Inovatif X2

Frequencies

Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.40	4.53	4.62	17.8936
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	18.0000

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.5	8.5	8.5
	S	23	48.9	48.9	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	59.6	59.6	59.6
	SS	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	46.8	46.8	46.8
	SS	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	38.3	38.3	38.3
	SS	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jumlah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	3	6.4	6.4	6.4
	16.00	12	25.5	25.5	31.9
	17.00	4	8.5	8.5	40.4
	18.00	12	25.5	25.5	66.0
	20.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Statistics		
Perilaku Inovatif X2		
N	Valid	4
	Missing	0
Mean		4.4725
Median		4.4650
Mode		4.34 ^a
Sum		17.89
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Deskripsi Variabel Tunjangan Prestasi Kerja X3

Frequencies

Statistics								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.04	4.11	4.13	4.09	4.06	4.15	4.21
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Sum		190	193	194	192	191	195	198

Statistics			
		X3.8	Jumlah
N	Valid	47	47
	Missing	0	0
Mean		4.43	33.2128
Median		4.00	32.0000
Mode		4	32.00
Sum		208	1561.00

Frequency Table

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	95.7	95.7	95.7
	SS	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	89.4	89.4	89.4
	SS	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	87.2	87.2	87.2
	SS	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	91.5	91.5	91.5
	SS	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	93.6	93.6	93.6
	SS	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	85.1	85.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	78.7	78.7	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	57.4	57.4	57.4
	SS	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jumlah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32.00	25	53.2	53.2	53.2
	33.00	3	6.4	6.4	59.6
	34.00	15	31.9	31.9	91.5
	36.00	2	4.3	4.3	95.7
	40.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Statistics		
Tunjangan Prestasi Kerja X3		
N	Valid	8
	Missing	0
Mean		4.1525
Median		4.1200
Mode		4.04 ^a
Sum		33.22
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Kinerja Pegawai Y

Correlations

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.512**	.345*	.531**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.512**	1	.310*	.511**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.345*	.310*	1	.736**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.017	.034		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.531**	.511**	.736**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
Jumlah	Pearson Correlation	.817**	.739**	.711**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Variabel Penggunaan Teknologi Informasi X1

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.598**	.565**	.497**	.422**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.598**	1	.305*	.428**	.032	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.003	.829	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.565**	.305*	1	.794**	.385**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037		.000	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.497**	.428**	.794**	1	.395**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.422**	.032	.385**	.395**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.003	.829	.007	.006		.000

	N	47	47	47	47	47	47
Jumlah	Pearson Correlation	.816**	.633**	.839**	.856**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Variabel Penggunaan Perilaku Inovatif X2

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	.865**	.508**	.357*	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.865**	1	.512**	.381**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.508**	.512**	1	.840**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.357*	.381**	.840**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.014	.008	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
Jumlah	Pearson Correlation	.850**	.847**	.849**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Variabel Penggunaan Tunjangan Prestasi Kerja X3

Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	Jumlah
X3.1	Pearson Correlation	1	.611**	.551**	.691**	.807**	.504**	.406**	0.245	.791**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0.005	0.097	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.611**	1	.488**	.637**	.474**	0.243	.495**	.401**	.760**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0.001	0.099	0	0.005	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

X3.3	Pearson Correlation	.551**	.488**	1	.340*	.422**	0.198	0.268	.316*	.625**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0.019	0.003	0.182	0.068	0.031	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.691**	.637**	.340*	1	.544**	.301*	.400**	.354*	.723**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.019		0	0.04	0.005	0.015	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.807**	.474**	.422**	.544**	1	.380**	.290*	.303*	.691**
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0.003	0		0.008	0.048	0.038	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	.504**	0.243	0.198	.301*	.380**	1	0.221	.365*	.578**
	Sig. (2-tailed)	0	0.099	0.182	0.04	0.008		0.136	0.012	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.7	Pearson Correlation	.406**	.495**	0.268	.400**	.290*	0.221	1	.499**	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0	0.068	0.005	0.048	0.136		0	0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.8	Pearson Correlation	0.245	.401**	.316*	.354*	.303*	.365*	.499**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.005	0.031	0.015	0.038	0.012	0		0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Jumlah	Pearson Correlation	.791**	.760**	.625**	.723**	.691**	.578**	.686**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Y

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.36	.888	.568	.762
Y2	12.17	1.188	.555	.738
Y3	12.06	1.278	.548	.748
Y4	11.98	1.021	.739	.643

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penggunaan Teknologi Informasi X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.28	1.900	.699	.734
X1.2	14.26	2.151	.435	.811
X1.3	14.02	1.717	.706	.726
X1.4	13.96	1.694	.735	.716
X1.5	13.53	2.298	.388	.820

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Inovatif X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.55	1.600	.680	.805
X2.2	13.49	1.864	.729	.776
X2.3	13.36	1.845	.729	.776
X2.4	13.28	2.031	.589	.832

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Prestasi Kerja X3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.17	2.796	.743	.790
X3.2	29.11	2.575	.672	.783
X3.3	29.09	2.688	.491	.807
X3.4	29.13	2.679	.635	.790
X3.5	29.15	2.782	.609	.797
X3.6	29.06	2.713	.424	.817
X3.7	29.00	2.478	.534	.803
X3.8	28.79	2.302	.523	.815

Hasil Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.674	.768

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.882	3	19.294	32.670	.000 ^b
	Residual	25.395	43	.591		
	Total	83.277	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.914	2.123		-1.373	0.177		
	Penggunaan Teknologi Informasi	0.248	0.076	0.314	3.274	0.002	0.769	1.300
	Perilaku Inovatif	0.291	0.072	0.380	4.038	0.000	0.801	1.249
	Tunjangan Prestasi Kerja	0.288	0.070	0.391	4.129	0.000	0.789	1.267

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

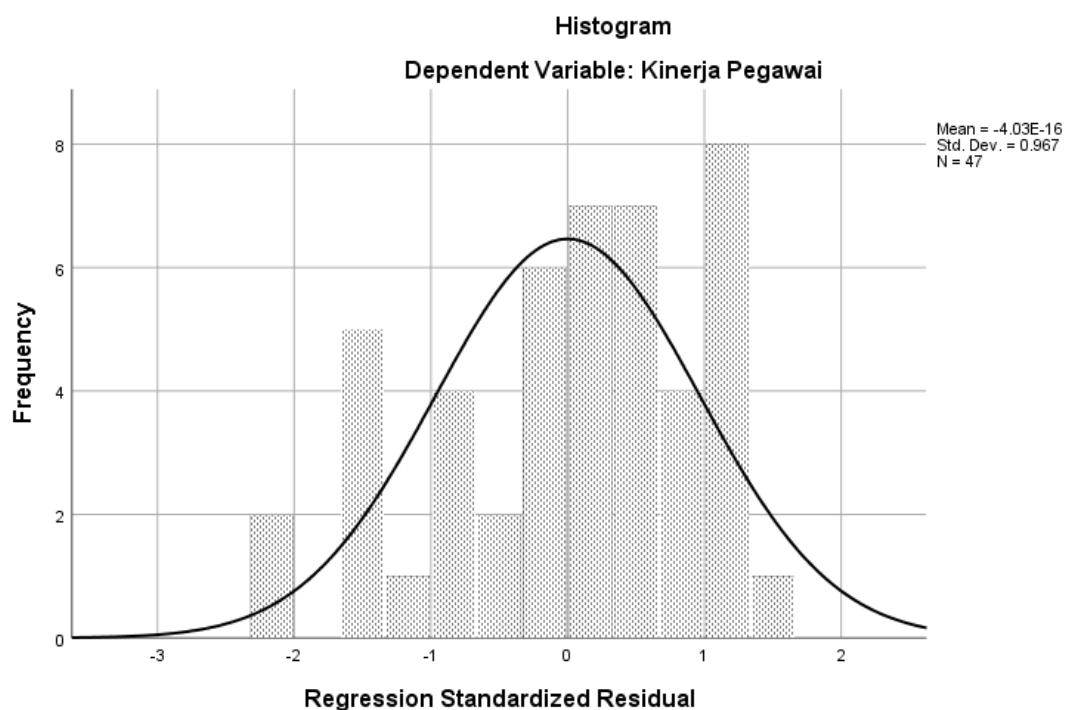
Collinearity Diagnostics ^a							
Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Penggunaan Teknologi Informasi	Perilaku Inovatif	Tunjangan Prestasi Kerja
1	1	3.988	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00
	2	0.006	26.397	0.01	0.38	0.87	0.01
	3	0.005	27.683	0.16	0.60	0.13	0.07
	4	0.001	52.610	0.83	0.02	0.00	0.92

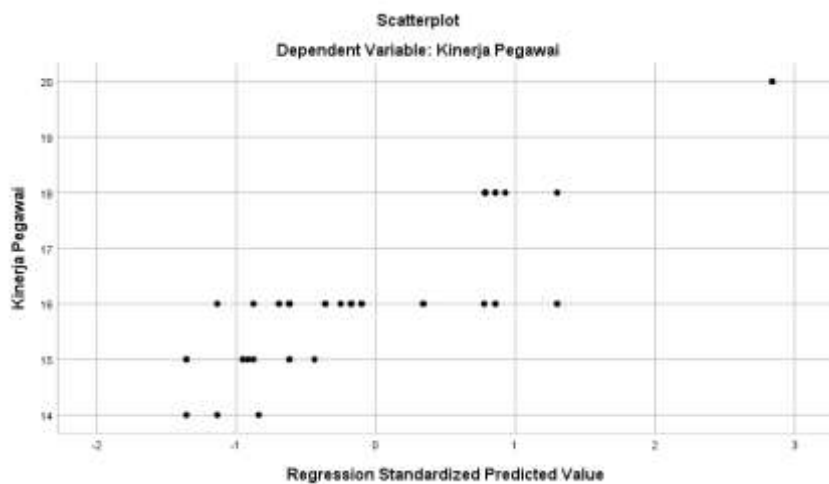
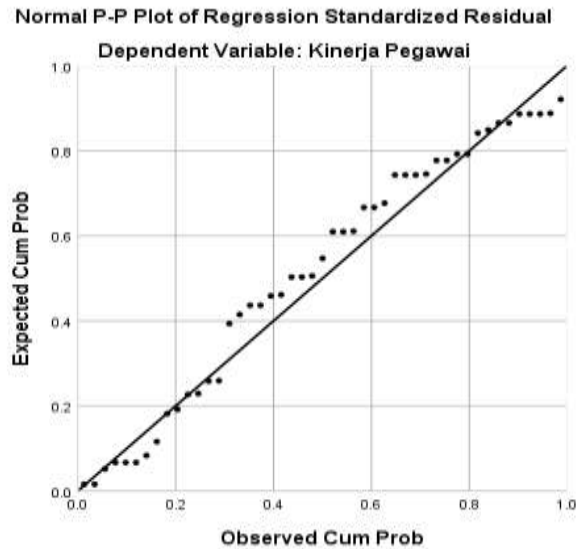
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.67	19.38	16.19	1.122	47
Residual	-1.648	1.083	.000	.743	47
Std. Predicted Value	-1.357	2.838	.000	1.000	47
Std. Residual	-2.144	1.409	.000	.967	47

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74300723
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.083
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU INOVATIF DAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMABATAN DINAS PUPR ACEH

Erik Zulkadam
NPM: 1802120111

**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si.,
M.M, Tuwisna, S.E., M.M.**

Program Studi Manajemen; Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Aceh
email: erikzulkadam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara sensus dan menjadikan seluruh pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh yang berjumlah 47 orang sampel dalam penelitian ini. Pengolahan analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil F-hitung sebesar 32,670 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,822. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 3,274 lebih besar dari t-tabel 2,017), dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 4,038 lebih besar dari t-tabel 2,017), demikian juga dengan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 4,129 lebih besar dari t-tabel 2,017). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

Kata kunci: *Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Tunjangan Prestas Kerja*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar diberbagai sektor diantaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Perubahan tersebut bisa kita lihat pada sistem rekrutmen karyawan dan sekarang ini lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dibidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi berbasis komputerisasi dalam setiap kegiatan perkantoran seharusnya dapat mempermudah dan mempercepat tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan hingga tercapainya tujuan organisasi. Perilaku inovatif sebagai motif dalam menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Karyawan memiliki metode dan instrument kerja yang baru hingga mampu menyelesaikan setiap masalah perkerjaan termasuk dalam karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi,

Tunjangan prestasi kerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemberian tunjangan pretasi kerja dapat meningkatkan disiplin

kerja dan kinerja pegawai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai pegawai dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang diperhatikan untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang tidak baik.

1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh

1.2 Landasan Teori

Kinerja Pegawai

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugas sebagai tanggung jawabnya yang diberikan organisasi kepadanya dan biasanya kinerja digunakan sebagai dasar penilaian terhadap individu atau organisasi.

Menurut Edison, (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja

sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job)

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah teknologi hasil karya manusia yang mengkombinasikan komputer dengan saluran komunikasi berkecepatan tinggi yang digunakan dalam proses penyampaian informasi (data, suara,

vidio) sehingga penyebaran informasi lebih cepat, lebih luas dan lebih mudah untuk mengaksesnya. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama. Menurut Yuniarto (2016) teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Menurut (Rintho 2020:4) Teknologi informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan informasi. Senada dengan Al-Khowarizmi (2021:2) teknologi informasi adalah proses mengubah, menyimpan, mengolah, melindungi mentransmisi dan memperoleh informasi secara aman dengan menggunakan komputer (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Penggunaan Teknologi Informasi Penggunaan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dipersingkat dengan hasil yang lebih baik. Teknologi informasi juga dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan informasi yang diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan akan menjadi informasi yang berkualitas.

Fungsi teknologi informasi menurut Janner Simarmata dkk (2020:8)

1. Menangkap (*capture*)
diartikan sebagai menginput data. Misalnya menerima inputan dari *mic*, *keybord*, *scanner* dan lain-lain
2. Mengolah (*Processing*)
mengolah atau memproses data masukan yang di terima menjadi informasi. Pengolahan dan pemrosesan data dapat berupa mengkonversi, menganalisis dan menghitung (kalkulasi)
3. Menghasilkan (*Generating*)
menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna

atau laporan yang di mengerti orang lain seperti laporan, tabel, grafik, gambar dan lain lain.

4. Menyimpan (*Storage*)
merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat di gunakan untuk keperluan lain.
5. Mencari kembali (*Retrival*)
menelusuri dan mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan,
6. Mentransmisi (*Tranmission*)
mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan tindakan individu dalam menciptakan ide-ide baru, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide tersebut dalam organisasinya untuk meningkatkan efektivitas dan kemajuan organisasi. Menurut Azizah & Ma'rifah, (2017) perilaku inovatif sangat dekat kaitannya dengan inovasi. Perbedaannya adalah inovasi lebih menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru. Sedangkan perilaku inovatif lebih menekankan pada sikap kreatif agar terjadi sebuah perubahan di lingkungan. Sedangkan Afsar & Umrani (2019) menyatakan perilaku inovatif sebagai pengembangan ide baru, teknologi, prosedur, teknik, dan penerapannya pada area kerja tertentu.

Menurut Bani-Melhem et al. (2020), menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja. Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu:

- a. Faktor Eksternal
 1. *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek

positif untuk munculnya perilaku inovatif.

2. *Social Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

b. Faktor Internal

1. Interaksi dengan atasan (kepemimpinan) karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
2. Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

Tunjangan Prestasi Kerja

Tunjangan prestasi kerja adalah pembayaran di luar gaji/upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan prestasi kerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sofa dalam Banda Karollah dan Syarifah Nathasya (2018) tunjangan prestasi kerja merupakan

imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

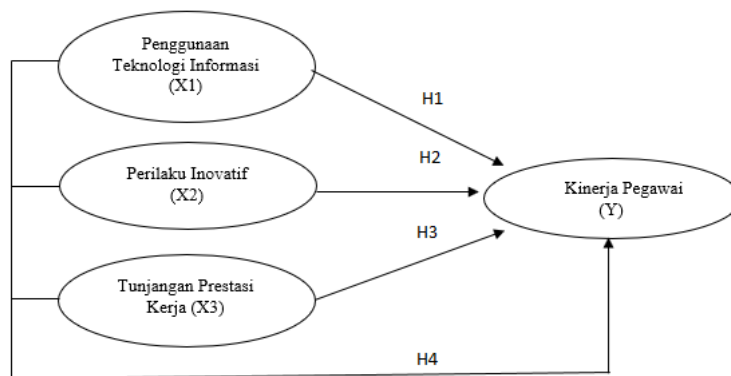
Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 59 Tahun 2018 tunjangan prestasi kerja adalah tunjangan daerah yang diberikan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan perhitungan capaian prestasi kerja dan perilaku pegawai sesuai hasil penilaian atasan pada satuan kerja perangkat Aceh di lingkungan pemerintah Aceh. Menurut Kadarisman (2016:205), tujuan tunjangan hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar. Tujuan pemberian tunjangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru,
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*,
3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif

1.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat

pada gambar 2.1 berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

1.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, serta uraian pada penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran, maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H.1: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.2: Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.3: Tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.
- H.4: Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

METODE PENELITIAN

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas PUPR Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.6 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa data primer yang di peroleh dari penelitian secara langsung. data ini mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

1.7 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 pegawai yang bekerja pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.8 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder

adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode observasi dan kuesioner.

1.9 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas (*independent variable*) yaitu: Penggunaan Teknologi Informasi (X_1) adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi. Rintho (2020:4). Perilaku Inovatif (X_2) sebagai pengembangan ide baru, teknologi, prosedur, teknik, dan penerapannya pada area kerja tertentu. Afsar & Umrani (2019). Tunjangan prestasi kerja (X_3) merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sofa, (2018) kemudian 1 variabel terikat (*Dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016: 67).

1.10 Teknik Analisis Data

Analisis data primer dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat SPSS. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dikembangkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Penggunaan Teknologi Informasi

X_2 = Perilaku Inovatif

X_3 = Tunjangan Prestasi Kerja

e = Error Term

1.11 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir jawaban dengan skor total yang merupakan jumlah pada tiap skor butir. Jika terdapat item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut (Sugiyono 2018:208). Data yang didapatkan kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi pada tiap item pertanyaan. Untuk menguji ketepatan dari suatu alat ukur, maka uji validitas ini digunakan sebagai pengujian. Berikut merupakan kriteria pengujian validitas yang akan digunakan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan tidak valid.

1.12 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan handal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak handal.

1.13 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.14 Hasil penelitian

No	Variabel	B	Std. Error	T Hitung	T Tabel	Sig
1	(Constant)	-2,914	2,123	-1,373	2,017	0,177
2	Penggunaan Teknologi Informasi	0,248	0,076	3,274	2,017	0,002
3	Perilaku Inovatif	0,291	0,072	4,038	2,017	0,000
4	Tunjangan Prestasi Kerja	0,288	0,070	4,129	2,017	0,000

Tabel I
Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil *output software SPSS 25* seperti terlihat pada table I diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,914 + 0,248 X_1 + 0,291 X_2 + 0,288 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta bertanda negatif, yaitu -2,914 artinya apabila semua variabel bebas (penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja) sama dengan nol (0) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi variabel penggunaan teknologi informasi (X_1) yaitu sebesar 0,248 atau 24,8% artinya variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja

- pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh
- Nilai koefisien regresi variabel perilaku inovatif (X_2) yaitu sebesar 0,291 atau 29,1% artinya variabel perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh
- Nilai koefisien regresi variabel tunjangan prestasi kerja (X_3) yaitu sebesar 0,288 atau 28,8% artinya variabel tunjangan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ditemukan variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh karena diperoleh koefisien sebesar 0,291 atau 29,1%.

Tabel. II
Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834 ^a	0,695	0,674	0,768

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,834 dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 83,4%. Artinya penggunaan teknologi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai

sebesar 0,674 artinya bahwa sebesar 67,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 32,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel tersebut seperti gaya kepemimpinan dan budaya kerja

1.15 Hasil Uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) digunakan uji statistik t (uji t) dengan bantuan *software SPSS 25*. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dibawah ini

1. Penggunaan Teknologi Informasi (X_1)

Pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel.I nilai t_{hitung} 3,274 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

2. Pengaruh perilaku inovatif (X_2)

Pengaruh perilaku inovatif (X_2) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel I, nilai t_{hitung} 4,038 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

3. Pengaruh tunjangan prestasi kerja (X_3)

Pengaruh tunjangan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel I, nilai t_{hitung} 4,129 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.16 Hasil Uji F

Untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) secara serempak terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas

PUPR Aceh (Y) digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel III

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.882	3	19.294	32.670	.000 ^b
	Residual	25.395	43	.591		
	Total	83.277	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Teknologi Informasi

Berdasarkan Tabel III diatas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,670 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ F_{tabel} adalah 2,822 dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka F_{hitung} 32,670 lebih besar dari pada

F_{tabel} 2,822. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara serempak variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2) dan tunjangan prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh.

1.17 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif dan Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Dinas PUPR”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,274 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.
2. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,038 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.

3. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,129 lebih besar dari t_{tabel} 2,017 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.
4. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 32,670

lebih besar dari F_{tabel} 2,822 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka keputusannya H_a yang menyatakan "Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan

prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemeliharaan jalan dan jembatan Dinas PUPR Aceh." diterima.

1.18 SARAN

Diharapkan pihak organisasi/dinas dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi, penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu dengan memberikan pelatihan menggunakan sistem yang mudah sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Pemimpin bidang pemeliharaan jalan dan jembatan dinas PUPR Aceh perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif agar menghasilkan banyak ide baru yang keluar dari pemikiran pegawai, perilaku inovatif memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan pegawai memiliki perilaku inovatif yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan perilaku inovatif dengan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru yang dimiliki pegawai ditempat kerja.

Pemberian tunjangan prestasi kerja yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai

Kepada peneliti dimasa yang akan datang diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan tunjangan prestasi kerja.