

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan maintenance dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin. Menurut Elisabeth dkk (2014) kinerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus menjadi perhatian organisasi. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Wirawan dikutip dalam Maria Devita (2012) menyatakan kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Made Ambara Dita (2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada

hasil kerjanya. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Mathis & Jackson (2011)

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6),terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktifitas karyawan.

2) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia

tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3) Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang di peroleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor faktor yang di peroleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Dengan beberapa pendapat di atas Sule & Priana (2018:352), mengemukakan bahwa kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

- a) *Personal factor* (Faktor Individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
- b) *Leadership Factor* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang di berikan oleh rekan kerja
- c) *Team Factor* (factor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.

- d) *System Factors* (factor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang di sediakan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka , dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja , motivasi kerja dan lain lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasara dan lain-lain.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Elisabeth, dkk (2014) bahwa kinerja karyawan memiliki indikator, yaitu :

1) Hasil Kerja

Hal tersebut merupakan output akhir dari sebuah pekerjaan. Hasil kerja terkadang dinamis dan tidak pasti selalu sempurna sesuai indikator yang di berikan perusahaan. Maka dari itu karyawan harus mengetahui juga faktor apa yang mempengaruhi agar pekerjaan selalu sesuai dengan SOP. Sistem pekerjaan juga harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan tersebut.

2) Daya Tahan

Setiap karyawan pasti memiliki limit pikiran yang berbeda hal tersebut membuat terkadang pekerjaan tidak maksimal. Pekerjaan

harus di lakukan dengan penuh kesabaran agar dapat memberikan kemampuan terbaiknya.

3) Absensi

Sistem ini berfokus terhadap produktivitas serta mengembangkan diri karyawan agar lebih efektif dan efisien. Di era perkembangan teknologi informasi saat ini sistem absensi memiliki peran yang sangat penting dan memberikan data yang *real time* serta valid.

4) Kerjasama

Karyawan akan selalu membutuhkan rekan kerja satu sama lain. Ekosistem yang harus di bangun agar pekerjaan berjalan sangat baik adalah timbulnya rasa kerjasama satu sama lain. Tidak hanya terhadap rekan kerja namun juga antara karyawan dengan atasan.

5) Tanggung Jawab

Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepercayaan atasan terhadap. Karyawan akan selalu merasa senang jika diberikan tanggungjawab pekerjaan dengan kata lain bahwa karyawan tersebut masih di anggap di perusahaan tersebut.

d. Dampak Kinerja Karyawan

- 1) Menurut penelitian Sahlan, Mekel & Trang (2015) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi. Apabila lingkungan kerja positif dan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sementara jika kebutuhan

akan kepuasan terpenuhi oleh organisasi maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan pun akan meningkat, apabila terjadi peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

- 2) Menurut Prahiawan & Simbolon (2014) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika organisasi dapat memberikan motivasi terhadap karyawan maka adanya peningkatan kinerja, sementara jika karyawan merasa nyaman dan nyaman saat bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi a.

Definisi

Motivasi adalah alasan yang mendorong kita untuk melakukan sesuatu. Alasan ini di miliki oleh semua orang. Motivasi adalah dorongan batin yang menggerakkan kita untuk melakukan suatu atau menuju arah tertentu. Motivasi menurut Kinman (2001) adalah sebuah penekanan atas kehadiran stimulus untuk mengarahkan individu, baik dorongan internal maupun dorongan lingkungan eksternal. Motivasi Serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Menurut McClelland & Riv'ai (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan

tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Tisnawati & Priansa (2018:218) istilah motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan, daya, penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Broussard, dan Garrison (2011) mendefinisikan secara luas, bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Banyak Teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*Need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memnuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku pada seseorang hakikatnya merupakan orientasi hanya pada satu tujuan. Dengan kata lain, dimana perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan data di atas, maka penulis mengambil kesimpulan menurut teori motivasi dari McClelland.

b. Faktor Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Faktor yang mempengaruhi motivasi Tisnawati & Priansa (2018)

1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan social seperti orangtua dan teman.

2) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3) Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

4) Cita-cita atau apresiasi

Cita-cita atau disebut apresiasi adalah suatu target yang ingin di capai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna tersendiri bagi pegawai. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang

menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

5) Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

6) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini berasal dari lingkungan keluarga, organisasi kerja atau lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong. Pimpinan harus berusaha mengelola lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

c. Indikator Motivasi

Dimana menurut Kinman dalam Mukhlis (2001) membagi indikator Motivasi sebagai berikut:

1) Ketertarikan terhadap tugas

Individu memiliki ketertarikan terhadap tugas yang diberikan. Sehingga karyawan selalu termotivasi untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

2) Evaluasi

Seorang individu akan meningkatkan kinerjanya apabila adanya masukan dari atasan atas apa yang dikerjakan. Karena menurut mereka itu adalah sebuah hal bahwa karyawan itu di perhatikan dan diberikan arahan.

3) Efisiensi

Hal ini sangat berbanding lurus dengan kinerja. Karyawan akan selalu meningkatkan motivasi kerja jika ia merasa apa yang di lakukan akan selalu meningkatkan efisiensi di dalam perusahaan.

4) Uang dan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai prestasi seseorang, pengakuan kemampuan seseorang, keahlian seseorang serta imbalan dari kerja seseorang.

5) Menghindari hukuman dari atasan

Banyak sekali di temukan berbagai tipe atasan di dalam sebuah perusahaan. Banyak juga cara untuk memberikan hukuman pada karyawan agar karyawan untuk selalu bekerja sesuai pada apa yang telah disepakati kedua belah pihak.

d. Dampak Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang orang yang termotivasi adalah

pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Menurut Hasibuan (2013) dampak motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan hasil kerja
- 2) Proses Pekerjaan menjadi lebih cepat
- 3) Sebagai sarana terwujudnya tujuan/pengembangan potensi/prestasi.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka terapkan.

3. Teknologi Informasi

a. Definisi

Definisi Teknologi Informasi menurut Hira, Tawai dan Yusuf (2018) adalah “ Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, mengkomunikasikan dan/ menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Pariyatin (2015) teknologi informasi merupakan teknologi dengan berhubungan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan mengoperasikan sistem informasi dan reliabilitas sistem.

Fauzi (2008:5) teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Teknologi informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Bisnis tanpa memanfaatkan TI akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Banyak pejuang bisnis yang beralih dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlangsungan dan meningkatkan keuntungan mereka.

b. Faktor Teknologi Informasi

Menurut teori yang diusulkan oleh Jugianto (2008) dikutip dalam Hira, Tawai & Yusuf (2018). Faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor social adalah dukungan seseorang atau kelompok kepada orang lain untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan. Diukur dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan dan organisasi atas pemanfaatan teknologi informasi.
- 2) Affect (Perasaan Individu) adalah Perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemudahan teknologi informasi.
- 3) Kesesuaian tugas adalah kecocokan antara teknologi informasi yang di terapkan dengan tugas yang di berikan. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan

teknologi. Dengan harapan pemanfaatannya dapat memudahkan menyelesaikan tugas.

- 4) Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat inovasi terhadap berjalanya waktu dan zaman dimana zaman semakin dinamis dan individu di harapkan selalu mengikuti zaman. Sehingga memudahkan pemakai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c. Manfaat Teknologi Informasi

Keuntungan dari penerapan Teknologi Informasi menurut Sutarman (2009) dikutip dalam Hira,Tawai,Yusuf (2018)

1) Kecepatan

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2) Konsistensi

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena bentuknya sudah standar, walaupun di lakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3) Ketepatan

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat. Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4) Mengembangkan Kemampuan

Pengembangan kemampuan biasanya berkaitan dengan bagaimana meningkatkan kemampuan individu dalam bertahan sesuai eranya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tentunya teknologi informasi dapat sebagai sarana dalam hal merencanakan perubahan.

5) Fokus pada konsumen dan layanan

Teknologi informasi dapat digunakan untuk mengoptimasi pembeli. Terutama dalam hal pemasar, sistem, memunculkan *Brand Awareness*, membangun citra perusahaan dan mendukung kustomisasi masal.

6) Usaha Peningkatan yang berkelanjutan

Teknologi informasi dapat digunakan seara ekstensif untuk meningkatkan produktifitas maupun kualitas.

d. Indikator Teknologi Informasi

Pariyatin (2015) memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Indikator tersebut di bagi dalam 5 dimensi rincikan sebagai berikut:

1) *Hardware* (Perangkat Keras)

Perangkat keras bagi suatu *system* informasi terdiri atas *Input* dan *Output*. Sebagai tempat penyimpanan file peralatan dan sebagainya.

2) *Software* (Perangkat Lunak)

Seperti sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data informasi seperti sistem pengoperasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Seperti, *Ms.Word*, *Ms.Excel*, *MYOB*, *E-Banking*, *SAP* dan sebagainya.

3) *Brainware* (Pemakai)

Manusia yang terlibat dalam mengoperasikan serta mengatur sistem di dalam komputer. Diartikan sebagai perangkat intelektual yang mengoperasikan dan mengeksplorasi kemampuan dari *Hardware* ataupun *software*. *Hardware* dan *Software* tidak dapat bekerja tanpa adanya *Brainware*. Mereka saling berintegrasi.

4) *Flexible* (Fleksibilitas)

Sebuah kemudahan yang didapatkan user ketika mengintegrasikan software dan hardware. Apakah user memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dengan situasi yang berbeda dengan berbagai *tools* yang ada

B. Kerangka Berfikir dan Penurunan Hipotesis

1. Teknologi Informasi berpengaruh pada Motivasi

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi Sebagai Media Pembelajaran Terhadap Motivasi.	Ni Luh Putri Srinadi	Antara Teknologi Informasi dan Motivasi, berkaitan secara Positif.
2	Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Motivasi kerja CV.DJayadipha (UKM Percetakan)	Mega Mayasari	Ada pengaruh yang signifikan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi belajar siswa di SMP 3 Palembang
3	Peningkatan Motivasi dan prestasi belajar menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi informasi pada siswa kelas iv SD Kanisiius.	Arieska Josie Perdani	Hasil hipotesis penelitian sementara yaitu antara TI dan Motivasi berpengaruh positif.

Teknologi informasi teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Sedangkan definisi dari motivasi adalah motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Dalam hal ini, teknologi informasi dan motivasi saling berhubungan. Maksudnya, apabila seseorang karyawan memiliki ilmu bahwa teknologi informasi dapat menumbulkan motivasi pekerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja.

H1: Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap motivasi

2. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu nampak pada table berikut:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja karyawan (STUDI BRI SURAKARTA)	Wulan Mutiara Tsani	Secara simultan dan signifikan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	Retno Dwiningsih	Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna sebagai variable moderasi PADA BPR BANK JOMBANG	TRI WAHYUNI	Hasil Uji simultan menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh Positif terhadap kinerja.

Teknologi Informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Kondisi ini dapat terjadi jika pekerjaan yang kita lakukan dengan kemudahan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan dan memudahkan karyawan dalam segala hal baik dalam input data, mengolah data, mengirim data, menyusun, memanipulasi data. Jika pekerjaan karyawan merasa di mudahkan dengan hadirnya teknologi informasi, kemudian hasil yang di dapatkan karyawan baik, maka hasil yang di terima organisasi akan positif.

Hubungan pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan berdasar pada *Theory Of Reasoned Action (TRA)* yang menyatakan bahwa seseorang akan menggunakan teknologi informasi tersebut bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian antara tugas dan teknologi merujuk pada efisiensi, efektifitas dan kualitas yang lebih tinggi terhadap pemanfaatan penggunaan teknologi informasi.

H2: Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Berdasar kajian empiris peneliti terdahulu, nampak sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi kerja, penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Surakarta	Wulan Mutiara Tsani	Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang positif.
2	Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Printingdo	Ruri Aprianto	Hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Model Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan	Mandarista Eri Pradana	Hasil penelitian motivasi dengan kinerja karyawan yaitu silmutan positif.

Motivasi adalah motivasi berasal dari kata motif yang bisa di artikan yaitu kekuatan yang ada dalam individu, yang menyebabkan individu terpacu untuk bertindak atau berbuat.

Kinerja karyawan akan mudah mencapai tingkat yang di harapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang di kerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai. Mangkunegara (2009). Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kemudian untuk hubungan motivasi dengan kinerja karyawan berdasar penelitian Suprasetywati (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

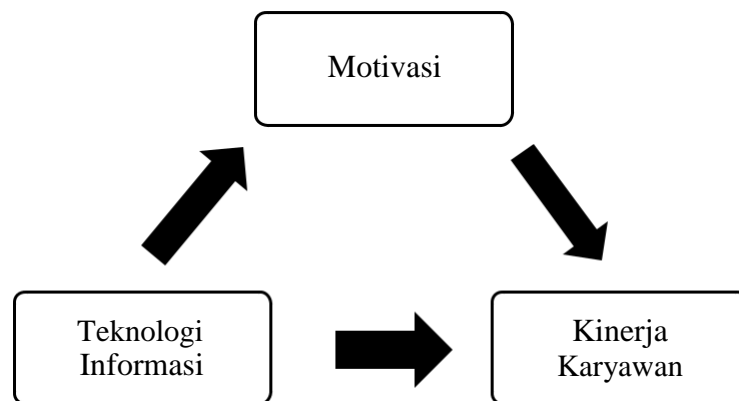
H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dalam penelitian ini, menarik kesimpulan bahwa terdapat variabel mediasi yaitu motivasi terhadap teknologi informasi dengan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan hasil sobel test untuk mengetahui nilai mediasi. Nilai mediasi pada penelitian ini sebesar $4,01 >$ dari $1,96$. Maka dari hasil pengujian sobel test tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi mampu memediasi hubungan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan karena nilai Z lebih besar

dari 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 menyatakan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan Ketika teknologi informasi yang tinggi dan motivasi juga meningkat otomatis ber-efek terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

H4: Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi



Gambar 1. 1 Kerangka Model

Berdasarkan model penelitian diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dan motivasi sebagai variabel mediasi/*Intervening*.