

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Profil RS Umum PKU Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan milik Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H Ahmad Dahlan sebagai ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya yang bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembna Kesejahteraan Umat). RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu gerak kerja dari salah satu amal usaha muhammadiyah di bidang kesehatan. Upaya tersebut merupakan usaha Muhammadiyah untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan sakina sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Kaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Gamping. RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki slogan dalam pelayanan yaitu “AMANAHAH “yang merupakan kependekan dari: Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat dan Handal.

2. Visi Misi PKU Muhammadiyah Gamping

a. VISI

Mewujudkan RS Pendidikan utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

b. MISI

- 1) Misi Pelayanan Publik/Sosial
- 2) Misi pendidikan
- 3) Misi penelitian dan pengembangan
- 4) Misi dakwah

B. Hasil Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner ke beberapa responden di RS Umum PKU Muhammadiyah tentang Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi. Pada proses penyebaran kuesioner ini menamakan waktu kurang lebih 6 hari yaitu di mulai pada tanggal 19 November 2019 dan berakhir pada tanggal 26 November 2019. Kuesioner dibagikan kepada sebagian karyawan di RS Umum PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta tentunya divisi yang dalam melaksanakan pekerjaannya sudah ter-*Computerized*. Beberapa divisi yang diteliti ialah karyawan tetap yang berada pada divisi Rekam Medis, Administrasi, keuangan, Poliklinik, bangsal Al-Kautsar, Farmasi beserta karyawan yang berada pada divisi Sistem Informasi Manajemen. Peneliti hanya mengambil beberapa sampel divisi di

RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan karyawan yang sudah menggunakan teknologi informasi di dalam ruang lingkup pekerjaannya. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja yaitu jam 08.00-16.00 dengan cara diberikan ke penanggung jawab divisi ruangan dan diambil pada waktu yang telah ditentukan bersama yaitu pada tanggal 26 November 2019. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 80 kuesioner. Dari 80 kuesioner yang disebar, ada 26 kuesioner yang tidak kembali di karenakan ada beberapa karyawan yang lupa dan ada yang sedang dinas di luar. Sehingga kuesioner yang di olah berjumlah 64 kuesioner. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bersama dengan tabel seperti di bawah ini:

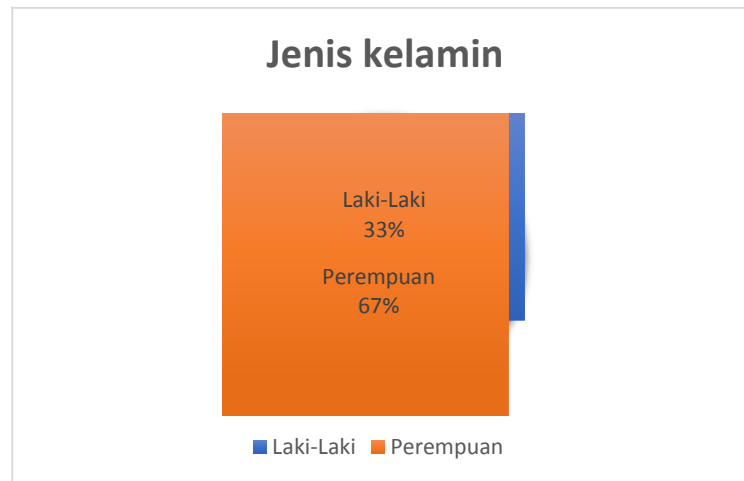
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Kueisoner yang dibagikan	80
Kueisoner yang terkumpul	64
Keisoner yang tidak dipakai	26
Kueisoner yang digunakan	64

Sumber: Kueisoner Peneliti

C. Deskriptif Data Responden

Data deskriptif responden ini, bertujuan untuk mengetahui dan melihat adanya kondisi responden yang diteliti. Data deskriptif ini menampilkan beberapa profil dan keadaan data responden antara lain jenis kelamin, lama kerja dan usia. Data ini dapat diperjelas dan dapat dilihat pada *pie chart* di bawah ini:

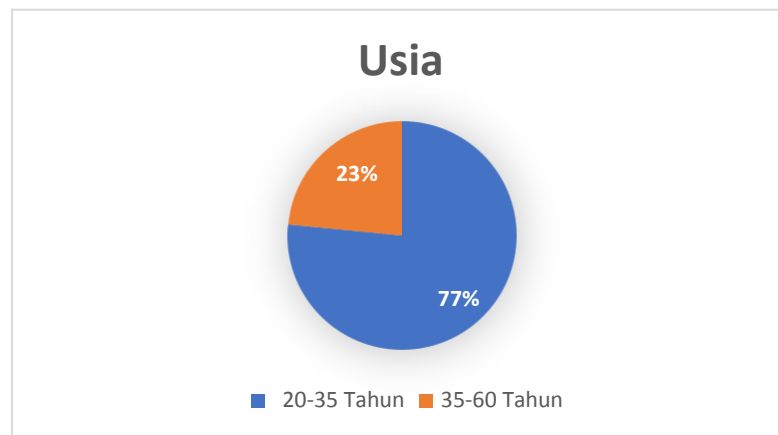


Sumber: Lampiran 4

Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Pie Chart di atas, menunjukkan kesimpulan bahwa jenis kelamin responden yang bekerja di RS Umum PKU Muhammadiyah Gamping berdasar kuesioner yang dibagikan oleh peneliti yaitu presentase perempuan sebesar 67% dengan jumlah 43 orang dan presentase laki-laki sebesar 33% dengan sejumlah 21 orang dan dengan total keseluruhan 64 orang. Jadi begitu jumlah presentase perempuan lebih dominan daripada laki-laki.

Dalam Penelitian ini, peneliti juga mencari data usia karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping dalam proses penyebaran kuesioner yang dibagikan pada responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Gambar tersebut lebih jelasnya dapat dilihat melalui *Pie Chart* di bawah ini:

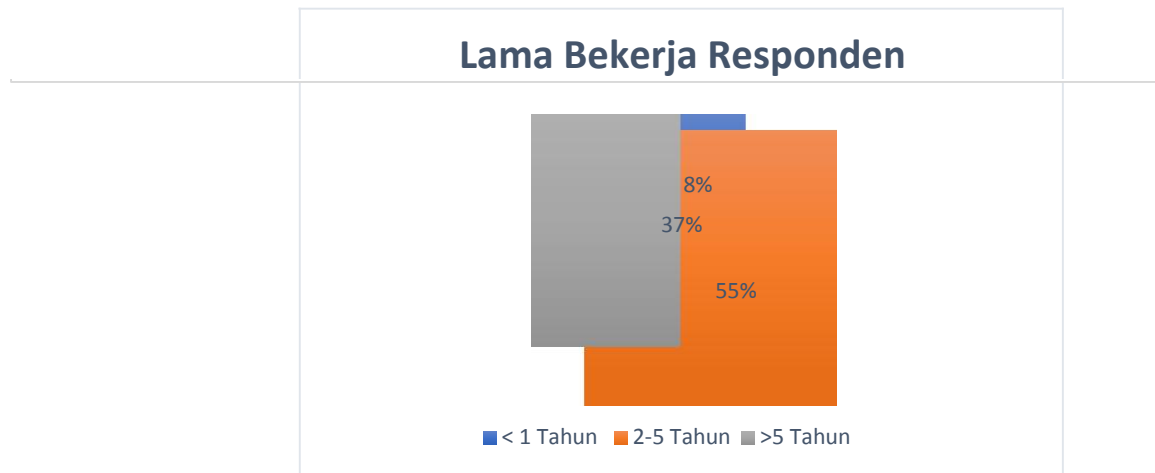


Sumber: Lampiran 4

Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data pegawai yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki latar belakang umur yang bervariasi. Berdasarkan penelitian ini di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang paling dominan karyawan yang berumur 20-35 tahun dengan presentase 74% sejumlah 49 orang, serta presentase 24% sejumlah 15 orang dengan umur 35-60 tahun. Dari karakteristik seperti yang sudah dijelaskan di atas bisa diambil keputusan bahwa masih dominan sekali karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping pada usia produktif.

Selain jenis kelamin dan usia, pada proses penyebaran kuesioner peneliti juga meneliti seberapa lama responden bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Jangka waktu usia kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Lampiran 4

Gambar 4. 3 Lama Bekerja Responden

Berikutnya yang terakhir adalah lama bekerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Berdasarkan gambar 4.4, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping di dominasi oleh karyawan yang rata-rata bekerja antara 2-5 tahun yaitu dengan presentase 55% yang sejumlah 35 orang, kemudian pada posisi kedua lama bekerja >5 tahun yaitu dengan presentase 37% sejumlah 24 orang dan yang terakhir paling sedikit ialah 8% sejumlah 5% dengan lama bekerja yaitu kurang dari satu tahun.

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengukur seberapa valid dan reliabel dari beberapa item pertanyaan kuesioner yang akan disebarkan di dalam obyek penelitian.

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 64 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Sekaran & Bougie, 2017). Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Teknologi Informasi	X.1	0,000	Valid
	X.2	0,000	Valid
	X.3	0,000	Valid
	X.4	0,000	Valid
	X.5	0,000	Valid
	X.6	0,000	Valid
	X.7	0,000	Valid
Motivasi	Z.1	0,000	Valid
	Z.2	0,000	Valid
	Z.3	0,000	Valid
	Z.4	0,000	Valid
	Z.5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 64 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai teknologi informasi, motivasi dan kinerja karyawan yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 64 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ (Sekaran & Bougie, 2017). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Teknologi Informasi	0.907	Reliabel
Motivasi	0.720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.843	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dari 64 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel teknologi informasi, motivasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Untuk item pertanyaan Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja

karyawan masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* 0,907, 0,720, 0,843. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel di dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

c. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistic deskriptif merupakan analisis yang digunakan dan dilakukan untuk menyajikan data, tabel distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran dan pictogram yang dapat menggambarkan mengenai responden penelitian. Variabel yang saya gunakan yaitu variable Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja. Cara untuk menentukan besaran interval dalam statistic deskriptif sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Jarak atau range}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka Terkecil = 1

Besarnya Interval (i)

$$i = \frac{5-1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$I = 0,8$$

Dengan demikian, dapat diketahui keterangan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Interpretasi Nilai Kelas-kelas Interval

Mean	Kategori
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,8 – 2,6	Rendah
2,6 – 3,4	Netral
3,5 – 4,3	Tinggi
4,4–5	Sangat tinggi

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuesioner untuk melihat kondisi pegawai terhadap topik penelitian tentang “*Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah*” variabel yang dimaksud yaitu teknologi informasi, Motivasi dan Kinerja.

1) Variabel Teknologi Informasi

Dari tanggapan responden terhadap variabel teknologi informasi dengan jumlah responden sebanyak 64 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel seperti di bawah ini.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1	Sistem Informasi (<i>Software</i>) yang diterapkan saat ini sangat mudah digunakan sehingga mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan lebih baik	2	5	3,94	0,687
2	Perlengkapan komputer (<i>Hardware</i>) yang digunakan saat ini menurut saya sudah lengkap sehingga mendukung penerapan teknologi informasi	1	5	3,78	0,786
3	Jaringan komputer lokal (<i>Intranet</i>) terpasang saat ini terhubung dengan baik dengan semua unit kerja sehingga proses pengiriman dan informasi menjadi cepat dan mudah	2	5	3,70	0,749
4	Sistem teknologi informasi terpasang saat ini di tempat saya bekerja sangat membantu menyelesaikan tugas saudara terutama dengan orang-orang atau perusahaan lain yang lokasinya berjauhan	1	5	3,73	0,782
5	Pada proses pengiriman data atau informasi, waktu yang diperlukan relatif cepat dan tepat waktu	1	5	3,70	0,749
6	Data/informasi dapat terjamin kerahasiaannya sehingga tidak dapat disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak berwenang	1	5	3,69	0,753
7	Manfaat dengan diterapkannya teknologi informasi maka saya mampu melaksanakan pelayanan lebih cepat dan tepat waktu	2	5	3,84	0,781
		Total Mean		3,71142857	

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa data statistik deskriptif responden terhadap variabel teknologi informasi menunjukkan hasil jumlah rata-rata total nilai sebanyak 3,711 yang artinya tinggi. Nilai tersebut artinya bahwa responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping tersebut rata-rata sudah sering menggunakan teknologi Informasi di dalam beberapa aspek pekerjaannya.

2) Variabel Motivasi

Dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan jumlah responden sebanyak 64 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel seperti di bawah ini. Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Motivasi.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya	2	5	3,34	0,541
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat	2	5	3,52	0,617
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang di berikan kepada saya	2	5	3,77	0,611
4	Sistem teknologi informasi terpasang saat ini di Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji	2	5	3,47	0,590
5	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan	2	5	3,47	0,616
		Total Mean		3,514	

Sumber:Lampiran 5

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa data statistik deskriptif responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan hasil jumlah rata-rata total nilai sebanyak 3,514. Nilai tersebut artinya bahwa responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping tersebut memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

3) Variabel Kinerja

Dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja dengan jumlah responden sebanyak 64 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel seperti di bawah ini.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1	Hasil kerja saya melebihi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan saya	2	5	3,48	0,690
2	Kualitas pekerjaan saya yang selalu memuaskan	3	5	3,61	0,633
3	Saya selalu mengejar pekerjaan dengan penuh kesabaran	2	5	3,94	0,560
4	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya	2	5	3,94	0,560
5	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja	3	5	3,84	0,541
6	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur	2	5	3,83	0,579
7	Saya bekerja dengan sangat baik sesama rekan kerja	3	5	3,91	0,462
8	Saya bekerja sama dengan baik dengan atasan	3	5	3,97	0,397
9	Saya mempertanggung jawab-kan setiap pekerjaan yang di berikan	3	5	3,95	0,486
		Total Mean		3,83	

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa data statistik deskriptif responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan hasil jumlah rata-rata total nilai sebanyak 3,83. Nilai tersebut artinya bahwa responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

E. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. Pengujian menggunakan uji regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Teknologi Informasi) terhadap dependen (Motivasi) dan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian setelah melakukan uji regresi, peneliti menguji hubungan antar variabel dengan uji sobel. Uji sobel yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa signifikan variabel independen terhadap dependen seperti halnya pada penelitian ini yaitu teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi.

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Peneliti melakukan uji regresi linier sederhana pada variabel teknologi informasi terhadap variabel motivasi. Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	8.582					
Teknologi informasi	.340	.044	.705	7.821	0,000	Signifikan
R Square	0,233					

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Z1 = 0,705X$$

Koefisien Beta variable teknologi informasi sebesar 0,705 dari faktor yang diteliti. Hasil dari regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi mempunyai hubungan dengan motivasi positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi teknologi informasi akan dapat meningkatkan motivasi.

Dalam pengujian model analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut: Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,233. Artinya, 23,3% motivasi dipengaruhi oleh teknologi informasi.

b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

1) Pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,821 koefisien regresi (Beta) 0,705 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini menunjukkan semakin

meningkat teknologi informasi mampu mempengaruhi motivasi secara signifikan.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linier sederhana pada variabel teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, maka H_0 1 diterima, dengan kata lain teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi.

2. Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Karyawan

Peneliti melakukan uji regresi linier berganda antara variabel teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk melihat data yang digunakan terpenuhi untuk melakukan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa tahap yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan **One-Sample kolmogorov smirnov**. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16044548
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.759

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai (*asym.sig*) sebesar $0,759 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai (*sig*) sebesar $0,759$ lebih besar dari $0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas pada ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka di katakan multikolonieritas begitupun sebaliknya, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4. 10 Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Teknologi Informasi	.503	1.987	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	.503	1.987	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterosdastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedasitas dengan melakukan uji gleiser. Uji ini dilakukan untuk menguji perbedaan variansi nilai residual untuk semua pengamatan yang lain regresi linier. Jika *variance* dari nilai residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedasitas. Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama yang artinya model penelitian yang baik adalah model penelitian yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Teknologi Informasi	0,563	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,380	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

b. Uji Hipotesisi Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) ,secara parsial (uji t) serta koefisien determinasi (*Adjusted R square*) Ketentuan uji signifikansi uji F , Keofisien R^2 dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya teknologi informasi dan motivasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	13.469					
Teknologi Informasi	.197	.092	.253	2.143	0,036	Signifikan
Motivasi	.899	.191	.557	4.720	0,000	Signifikan
F hitung	40,855					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.559					

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,253X + 0,557Z$$

- a. Koefisien Beta variabel teknologi informasi sebesar 0,253 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi teknologi informasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien Beta variabel motivasi sebesar 0,557 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1) Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 40,855 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$, teknologi informasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh teknologi informasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai

Adjusted R Square sebesar 0,559. Artinya, 55,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi dan motivasi.

3) Uji Regresi Parsial (uji t)

a) Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,143 koefisien regresi (Beta) 0,253 dengan probabilitas (p) = 0,036. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat teknologi informasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,720 koefisien regresi (Beta) 0,557 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

3. Teknologi informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan analisis path.

- a. Hasil perhitungan analisis path pengaruh teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh motivasi (Z) menunjukkan tidak langsung dan pengaruh total atau pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung. Hal tersebut artinya variabel mediasi dapat memediasi antar variabel lainnya. Analisis jalur digunakan untuk menguji persamaan regresi yang diikuti oleh beberapa variabel independen dan dependen sekaligus, sehingga memungkinkan adanya pengujian terhadap variabel mediasi. Analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung antar variabel didalam model ataupun hubungan tidak langsung antar variabel yang ada di dalam model. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

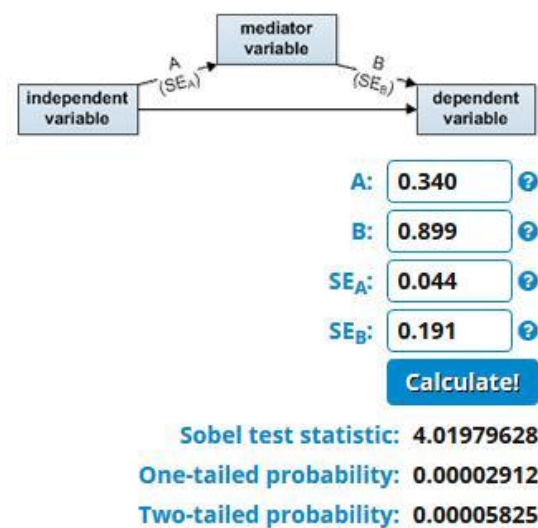
Tabel 4. 13 Direct Effect, Indirect Effect Dan Total Effect Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi

Direct Effect		
X (Teknologi Informasi)	→	Y (Kinerja Karyawan)
(p ₁)		= 0,253
Indirect Effect		
X(Teknologi Informasi)	→	Z (Motivasi) → Y (Kinerja Karyawan)
(p ₂ x p ₃) = 0,705 X 0,557		= 0,392685
Total Effect		
(Direct Effect + Indirect Effect = 0,253 + 0,392685= 0,645685		

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,392685. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,253 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,253 + 0,392685 = 0,645685$.

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (indirect effect) teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan statistik t (thitung). Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Hasil Uji Sobel

Karena nilai t hitung = $4,01979628 > 1,96$ (t tabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari 1,96.

Jadi motivasi memediasi antara pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Berdasar hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan Teknologi informasi terhadap Motivasi dan kinerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dengan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan tujuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Teknologi informasi adalah sebuah *tools*, alat maupun sebuah cara yang memanfaatkan *computer* atau perangkat keras lainnya (*hardware*) sebagai perangkat utama dan didukung dengan sebuah sistem aplikasi (*software*) serta di perankan oleh user (*brainware*). Penerapan teknologi informasi tentunya tidak jauh-jauh dengan tujuan sebuah perusahaan yaitu efisien dan efektifitas. Kumar (1999) mendefinisikan teknologi informasi mempunyai 2 komponen utama 1) Komponen fisik yang terdiri dari barang-barang produk seperti peralatan, *Blue Print*, tehnik dan sebuah proses. 2) Sebuah komponen informasi yang terdiri dari pengetahuan dalam manajemen, pemasaran, produksi, control kualitas, keandalan, tenaga kerja terampil dan bidang transformasional. Informasi yang dengan teknologi informasi seluruh pekerjaan dapat terintegrasi dengan mudah contoh utamanya yaitu pengolahan data dan pengiriman data.

Motivasi adalah sebuah naluri pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan sebuah motivasi dari setiap karyawan. Menurut Kinman (2001) motivasi adalah sebuah penekanan atas kehadiran stimulus untuk mengarahkan individu baik dorongan internal maupun dorongan eksternal. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi. Bisa dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Peneliti mengambil faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu faktor dari luar yaitu penerapan teknologi informasi.

Kualitas motivasi karyawan merupakan sebuah faktor yang seharusnya selalu diperhatikan oleh stakeholder. Sebuah motivasi tentunya sangat berpengaruh dengan kualitas pekerjaan seseorang di perusahaan tersebut. Berawal dari penelitian di RS PKU Muhammadiyah Gamping kita temukan bersama bahwa banyaknya karyawan yang sudah menggunakan teknologi informasi dalam pekerjaannya, baik untuk rekam medis atau administrasi. Pada penerapannya teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk memudahkan karyawan untuk mempermudah pekerjaannya yang dapat terus mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan baik di karenakan mudahnya integrasi yang terbangun. Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Mega Mayasari (2016) yang berjudul *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap*

Motivasi Kerja CV. Djayadipha (UKM Percetakan) yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Mega Mayasari (2016) yang berjudul *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja CV. Djayadipha (UKM Percetakan)*, Dwi Sulisworo (2014) yang berjudul *The Effect Of Cooperative Learning, Motivation and Information Technology Literacy And Achievement*, Shakil Ahmad (2008) *The Impact Of Rewards And Recognition Programs On Employee Motivation and Satisfaction A Co Relational Study* yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi.

- 2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan** Teknologi informasi adalah sebuah teknologi yang memanfaatkan computer 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 data dan memanipulasi data. Menurut Sameer (2015) teknologi informasi dapat di definisikan dengan metode dan alat yang telah berkembang di masyarakat untuk memfasilitasi solusi dari masalah-masalah praktisnya dan untuk menyediakan yang diperlukan kebutuhan masyarakat.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi indicator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja bisa juga di katakan adalah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Definisi Kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2011) adalah sesuatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Membutuhkan waktu yang lumayan lama untuk mencari sebuah sistem kerja yang tepat di sebuah perusahaan agar sebuah pekerjaan menjadi efisien dan efektif.

Karyawan membutuhkan sebuah tools untuk memudahkan seluruh pekerjaannya, salah satu tools nya adalah penerapan menggunakan teknologi informasi di dalam suatu pekerjaan. Jadi teknologi informasi yang sudah diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Gamping banyak karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Penggunaan teknologi informasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping merasakan terbantu dalam segala aspek dengan kemudahan Teknologi Informasi. Karyawan RS PKU Muhammadiyah merasakan sebuah improvement untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping merasakan kemudahan ketika mengintegrasikan seluruh pekerjaannya terhadap teknologi informasi. Jadi penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat berkorelasi dengan peneliti terdahulu yaitu penelitian dari Tri Wahyuni dengan judul *“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada BPR BANK*

JOMBANG “yaitu dengan hasil Uji simultan menunjukkan bahwa Teknologi Informasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja.

Hal ini sangat berkorelasi dengan peneliti terdahulu yaitu penelitian dari Tri Wahyuni (2014) dengan judul “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada BPR BANK JOMBANG “ Imran (2014) dengan judul *Impact of Technological Advancement On Employee Performance in Banking Sector* , Jawad Abbas (2014) dengan judul *Impact Of Technology On Performance Of Employees (A case study in Pakistan Bank)* yaitu dengan hasil Uji simultan menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari kata “Motif “yang bisa diartikan yaitu kekuatan yang ada di dalam individu yang dapat menyebabkan individu terpicu untuk bertindak atau berbuat. Motivasi bisa dikatakan proses dimana organisasi menginspirasi karyawan kita dengan penghargaan, bonus dll untuk mencapai tujuan organisasi Zameer Dkk (2014)

Menurut Colcuitt dalam Li Zhoung (2016) kinerja karyawan di jelaskan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi positif atau negative untuk mencapai target organisasi. 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 dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan. Pada penelitian ini di RS

PKU Muhammadiyah, karyawan memiliki motivasi yang tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga akan semakin bagus atau mempertahankan kualitas kinerjanya. Bahkan sebaliknya jika motivasi karyawan rendah kinerjanya pasti juga akan menurun. Di RS PKU Muhammadiyah Gamping banyak yang dilakukan untuk selalu meningkatkan motivasi bekerja salah satunya selalu memberikan terobosan-terobosan pekerjaan yang disesuaikan dengan jamannya jadi karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping merasa nyaman melakukannya. Tentunya Hasil penelitian di RS PKU Muhammadiyah Gamping antara motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini didukung dengan peneliti terdahulu milik Ruri (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoris, Rajhans (2012) dengan judul *effective Organizational Communication: a key to Employee Motivation and performance*. Amjad Ali dkk (2016) *The Impact Motivation On The Employee Performace and Job Satisfaction in it Park Software House Pakistan* yaitu dengan hasil Uji simultan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

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. Jadi 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

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu milik Jessica Lauren (2017 dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai UKM Mina Banguntapan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi, Michelic (2014) dengan judul *The effect of the use of information technology on the cash register on customer satisfaction and the level of purchase motivation* , Andrew (2009) *The effect of the use of information technology in libraries on the ease of use of employees, employee performance and motivation to use as mediating variables.*