

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND TECHNOLOGY MASTERY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION SERVICES IN THE PROVINCE OF NORTH SULAWESI

Oleh:

Liva Pangemanan¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹livapangemanan062@student.unsrat.ac.id

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia di instansi pemerintahan di tengah tantangan zaman yang semakin kompleks dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik, oleh karena itu penting untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 51 orang dan dengan menggunakan teknik total sampling, jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 51 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan penguasaan teknologi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Instansi sebaiknya mengevaluasi secara lebih mendalam terkait hasil penelitian ini yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan dan program strategis dengan memanfaatkan kepemimpinan, motivasi dan penguasaan teknologi sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Penguasaan Teknologi, Kinerja Pegawai

Abstract: Human resources in government agencies in the midst of the challenges of an increasingly complex era are required to be able to provide good performance, therefore it is important to know the factors that contribute to improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation and mastery of technology on employee performance at the Regional Office of Women's Empowerment and Child Protection in North Sulawesi Province. The research method used is associative with a quantitative approach. The population is 51 people and by using the total sampling technique, the number of samples is the same as the population, namely 51 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study indicate that leadership, motivation and mastery of technology simultaneously or partially have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of Women's Empowerment and Child Protection in North Sulawesi Province. Agencies should evaluate in more depth the results of this research which can then be used as material in formulating strategic policies and programs by utilizing leadership, motivation and mastery of technology so that employee performance can be more optimal.

Keywords: Leadership, Motivation, Mastery of Technology, Employee Performance.

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintah. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Pemerintah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Tuage, Tewal dan Uhing, 2014). Dalam hal ini, juga menjadi sangat penting bahwa kebijakan dan strategi sektor publik ditetapkan dan diterapkan untuk memaksimalkan kinerja pegawai sektor publik untuk tujuan meningkatkan pemberian layanan publik (Mavhungu dan Bussin, 2017). Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang dalam penelitian ini fokus pada variabel kepemimpinan, motivasi dan penguasaan teknologi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok maupun di organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi juga memberikan arah dan intensitas pada perilaku manusia. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat beberapa tahun terakhir menjadi perhatian berbagai pihak. Arus informasi begitu cepat berubah sehingga menuntut kita untuk bersikap aktif dalam menghadapi perubahan tersebut. Wujud nyata perkembangan teknologi informasi dan komunikasi adalah internet.

Tantangan besar yang sedang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Sulawesi Utara seharusnya diimbangi dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga sangat penting untuk mengetahui terkait kepemimpinan, motivasi dan penguasaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penguasaan Teknologi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sutrisno (2015: 5) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya

manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Notoatmodjo (2009: 86) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia. Pertama tujuan masyarakat (societal objective), yaitu bagaimana bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012: 96). Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012: 96).

Kepemimpinan

Rivai (2014:42) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi tim untuk menghasilkan dan mengikuti tujuan layanan yang meningkatkan kinerja (Ahsan dkk, 2022).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016: 141). Motivasi adalah serangkaian sikap dan pengaruh karyawan yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan upaya di tempat kerja. (Beltran dkk, 2018). Motivasi adalah interaksi antara individu dan tindakan mereka dari waktu ke waktu dan situasi. Selain itu, sumber motivasi dan keadaan motivasinya terhadap situasi berbeda untuk setiap individu (Sadeghi dkk, 2022).

Penguasaan Teknologi

Penguasaan teknologi informasi menurut Thomson, Compeau, dan Higgins (2006, 27) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

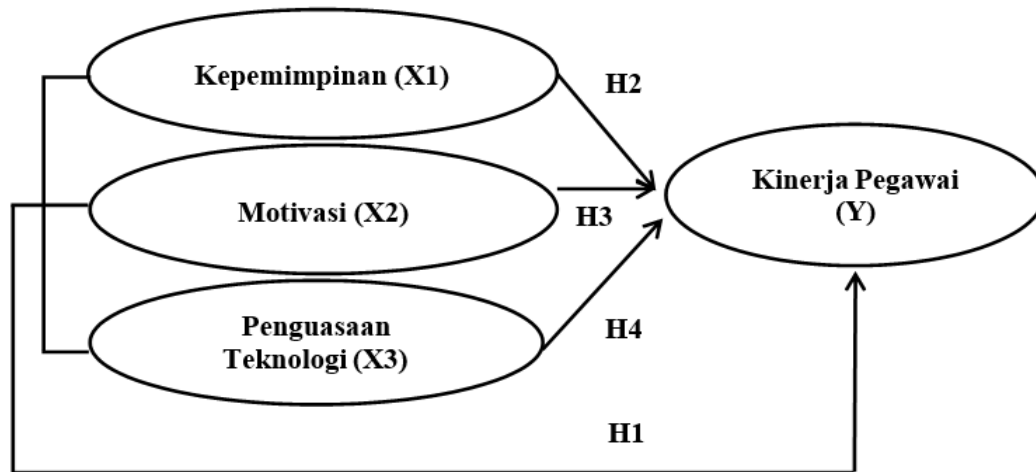
Penelitian Terdahulu

Mavhungu dan Bussin (2017), melakukan penelitian yang berjudul *The Mediation Role of Motivation Between Leadership and Public Sector Performance*, menemukan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan dan kinerja di sector publik. Ditemukan juga bahwa Motivasi Sektor Publik memainkan peran mediasi antara Perceived Leadership Styles dan Individual Job Performance. Temuan ini menyiratkan bahwa penting bagi

Pemerintah Provinsi Limpopo untuk berupaya mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang siap menunjukkan tingkat Motivasi Sektor Publik yang tinggi.

Mavhundu dan Bussin (2017), yang berjudul *Effects of Talent Management, Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Information Technology Industries in West Jakarta and West Java, Indonesia*, menemukan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Talent Management, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Talent Management berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap variabel-variabel yang signifikan ini merupakan suatu keharusan bagi industri teknologi informasi yang disurvei dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2022

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian di Tarik kesimpulan Sugiyono (2014: 12). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai yang berstatus ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah 51 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, Peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 51 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan dat sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh Pegawai yang berstatus ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan kuesioner mengenai Kepemimpinan, Motivasi

dan Penguasaan Teknologi dan Kinerja Pegawai. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait baik perusahaan, pemerintah ataupun lembaga independen yang memiliki legalitas untuk memberikan data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden yaitu Pegawai yang berstatus ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Pegawai yang berstatus ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi dan Kinerja Pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Hasibuan, 2016: 167).	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang (Rivai, 2014: 53)
	Motivasi	Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015: 109).	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Kreatifitas 5. Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010: 93)
	Penguasaan Teknologi	Keahlian atau menguasai dalam penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikannya didukung dengan kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar (Yani, 2007: 102).	1. Kemampuan menangkap (<i>capture</i>) 2. Kemampuan mengolah (<i>processing</i>) 3. Kemampuan menghasilkan (<i>generating</i>) 4. Kemampuan menyimpan (<i>storage</i>) 5. Kemampuan transmisi (<i>transmission</i>) (Simarmata, 2006: 4-5)
	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. (Dessler, 2015: 87).	1. Pemahaman 2. Kualitas dan Kuantitas Kerja 3. Inisiatif 4. Kerja Sama Komunikasi (Dessler, 2015: 18)

Sumber: Kajian teori, 2022.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2014: 124).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji Internal Consistency dengan

menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2008: 113).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu varian error term (et) suatu model regresi adalah dengan menggunakan metode uji glejser. Suatu model dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Ketentuannya jika nilai $\text{sig} < \alpha 0.05$ maka pada varian terdapat heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai $\text{sig} > \alpha 0.05$ maka pada varian tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel bebas (X). Jika tidak terjadi korelasi dari variabel bebas maka tidak terdapat masalah pada multikolinearitas varian. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai $\text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$ maka variabel dapat dikatakan bebas multikolinearitas

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

Keterangan:

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

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
X3	= Penguasaan Teknologi
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
E	= Kemungkinan Error

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan t_{tabel} dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Bila nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$ berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- r = Korelasi
n = jumlah responden, (n-2 = dk, derajat kebebasan)

Uji F

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Kepemimpinan) X2 (Motivasi) dan X3 (Penguasaan Teknologi) terhadap Y (Kinerja

Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014: 265). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$f = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

f = f hitung

r² = Beberapa koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah populasi

Pengambilan Keputusan:

Jika f hitung > f tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Jika f hitung < f tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari antara X1 (Kepemimpinan) X2 (Motivasi) dan X3 (Penguasaan Teknologi) terhadap Y (Kinerja Pegawai), ketentuannya yaitu:

0 – 0,25 (korelasi sangat lemah)

> 0,25 – 0,5 (korelasi cukup)

> 0,5 – 0,75 (korelasi kuat)

> 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R²) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement/Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	CornbachAlpha	Status
X1	X1.1	0.665	0,000	Valid	0.771	Reliabel
	X1.2	0.722	0,000	Valid		
	X1.3	0.741	0,000	Valid		
	X1.4	0.793	0,000	Valid		
	X1.5	0.696	0,000	Valid		
X2	X2.1	0.786	0,000	Valid	0.845	Reliabel
	X2.2	0.793	0,000	Valid		
	X2.3	0.795	0,000	Valid		
	X2.4	0.805	0,000	Valid		
	X2.5	0.783	0,000	Valid		
X3	X3.1	0.721	0,000	Valid	0.748	Reliabel
	X3.2	0.732	0,000	Valid		
	X3.3	0.662	0,000	Valid		
	X3.4	0.758	0,000	Valid		
	X3.5	0.657	0,000	Valid		

Y	Y.1	0.760	0,000	Valid	0.775	Reliabel
	Y.2	0.789	0,000	Valid		
	Y.3	0.843	0,000	Valid		
	Y.4	0.815	0,000	Valid		
	Y.5	0.450	0,001	Valid		

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 51 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0.279, untuk $df = 51 - 3 = 48$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing- masing variabel memiliki 5 statement items, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r hitung > r tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

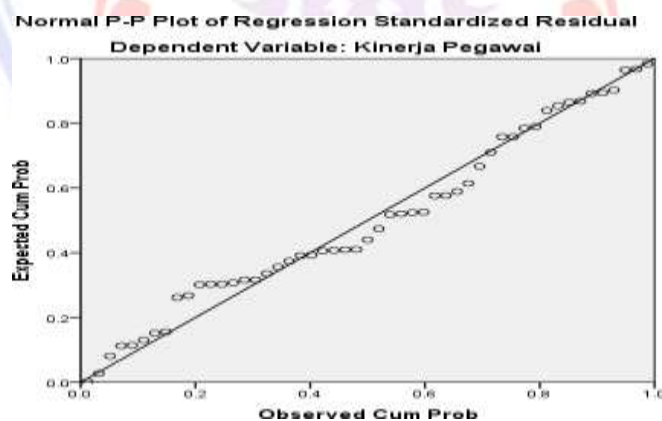
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.176	5.689
	Motivasi	.236	4.237
	Penguasaan Teknologi	.197	5.078

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 5.689, 4.237 dan 5.078 kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Normalitas



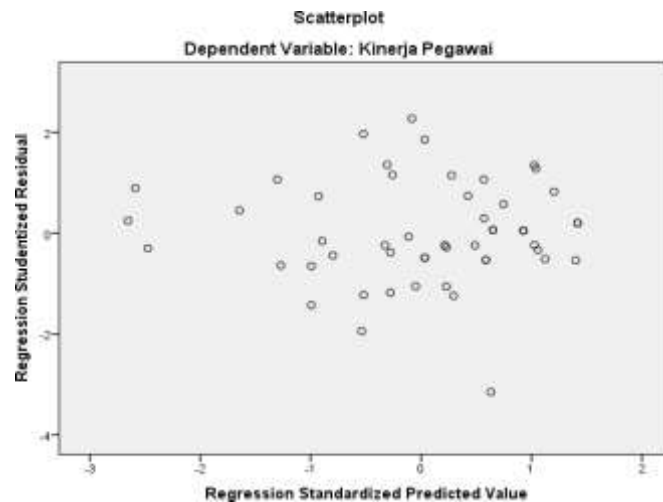
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

(Sumber: Hasil olah data, 2022)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, berikut terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 3. Grafik Scatterplot
(Sumber: Hasil olah data, 2022)

Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.160	.954	
Kepemimpinan	.300	.121	.281
Motivasi	.360	.097	.362
Penguasaan Teknologi	.363	.111	.350

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Berdasarkan tabel 4, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 0.160 + 0.300X_1 + 0.360X_2 + 0.363X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,000. Artinya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 0.160 satuan.

Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) signifikan, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individual (parsial), dilakukan uji signifikansi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	683.382	3	227.794	131.587	.000 ^b
Residual	81.363	47	1.731		
Total	764.745	50			

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Berdasarkan table 5, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 131.587 > Ftabel sebesar 2.79 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Penguasaan Teknologi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.167	.868
	Kepemimpinan	2.480	.017
	Motivasi	3.700	.001
	Penguasaan Teknologi	3.263	.002

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan thitung = 2.480 > ttabel = 1.677 dari signifikansi p-value = 0.017 < 0.05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
2. Variabel Motivasi, thitung = 3.700 > ttabel = 1.677 dari signifikansi p-value = 0.001 < 0.05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
3. Variabel Penguasaan Teknologi, thitung = 3.263 > ttabel = 1.677 dari signifikansi p-value = 0.002 < 0.05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894		.8871.31572

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0.945. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi dengan Kinerja Pegawai adalah searah, dimana semakin besar ketiga variabel bebas maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel terikat. Nilai 0.945, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0.800 – 1.000).

Koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.894 atau 89.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi) memberikan kontribusi terhadap perubahan Kinerja Pegawai sebesar 89.4%, sementara sisanya 10.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya organisasi mengevaluasi secara lebih mendalam terkait faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan dalam

merumuskan kebijakan- kebijakan strategis dengan memanfaatkan Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi sehingga Kinerja Pegawai dapat lebih optimal.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, organisasi sebaiknya memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Tidak ada kepemimpinan yang sempurna, namun jika pemimpin dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas, jelas dan terarah dalam memberikan arahan dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing pegawai sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan instansi.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, organisasi sebaiknya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, pimpinan sebaiknya lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga pegawai dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Instansi juga sebaiknya menjaga dan menghargai usaha kerja pegawai melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti pemberian penghargaan tertentu bagi pegawai yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh pegawai. Melalui hal-hal tersebut diharapkan pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian bahwa Penguasaan Teknologi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, organisasi sebaiknya memberi perhatian terhadap peningkatan penggunaan dan keahlian dalam penguasaan teknologi kepada pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan mengakomodir fungsi-fungsi pekerjaan dalam platform berbasis teknologi agar peningkatan penguasaan teknologi pada pegawai akan berdampak dengan peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penguasaan Teknologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya mengevaluasi secara lebih mendalam terkait faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis dengan memanfaatkan Kepemimpinan, Motivasi dan Penguasaan Teknologi sehingga Kinerja Pegawai dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, A.N. (2009). *Teknologi Komunikasi, Perspektif Ilmu Komunikasi*. LESFI: Yogyakarta.
- Ahsan, A.S., Ali, M., Xu, X.F. (2022). Motivational approach to team service performance: Role of participative leadership and team-inclusive climate. *Journal of Hospitality and Tourism Management* Volume 52 Pages 75-85. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1447677022001097> Diakses pada 26 November 2022
- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., dan Halim, A. (2021). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point Of View Research Management*. Vol. 2, No. 2, Hal. 123-131. <http://www.journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/download/134/106>. Diakses pada 20 Maret 2022.
- Asher, M., Sigalit, S.W., Barnoy, S. (2022). The role of motivation in the intention of nurse clinical instructors to persevere in their role: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice* Volume 66. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595322002189> Diakses pada 26 November 2022
- Azzahrah, M. S., dan Idris, M. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. *Economics Bosowa*. Vol. 7, No. 3, Hal. 48-61. <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/462/444>. Diakses pada 19 Maret 2022.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bawono, I. R., dan Setyadi, E. (2021). The Effect of Technology Mastery and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) of Local Governments on the Implementation of Work from Home as an Impact of the COVID-19 Pandemic. In *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*. Hal. 11-19. <https://www.atlantis-press.com/article/125951483.pdf>. Diakses pada 20 Maret 2022.
- Beltran, I., Carlos, M.J., Lusa, B. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly* Volume 21, Issue 2 Pages 99-110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943618300719> Diakses pada 26 November 2022
- Benitez, J., Ruiz, L., Popovic, A. (2022). Impact of mobile technology-enabled HR gamification on employee performance: An empirical investigation. *Information & Management Journal* Volume 59, Issue 4. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378720622000593> Diakses pada 26 November 2022
- Bohlander, G., dan Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Ohio: South Western – Cengage Learning.
- Deni, W., dan Putri, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1, Hal. 14-30. <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/357>. Diakses pada 19 Maret 2022.