PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGALAMAN KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman)

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana Studi Ekonomi Syariah
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ekonomi (M.E)

Oleh

MUHAMMAD MUDA HARAHAP S.E
3012 0014

UIN
SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PASCA SARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2022

Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaen Pasaman)

Muhammad Muda Harahap
Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
Email: Muh.muda97@gmail.com

ABSTRAK

Tesis ini berjudul: "**Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaen Pasaman)**".
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Pengusaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Provinisi Sumatera Barat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi dimana selama dua tahun berturut Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman memiliki nilai kinerja yang rendah sehingga berdampak terhadap dua intansi tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 98 sampel dengan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling Jenuh yang memiliki kriteria Seluruh ASN di Badan Penaggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji hipotesis (uji t dan uji F) dan analisis koefisien determinasi (R2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Religiusitas berpengaruh signifikansi 0,014<0,050 ; (2) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, signifikansi 0,059>0,050; (3) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikansi 0,001<0,050; (4) Religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 40,592 dengan signifikansi sebesar 0,001. dan (5) Besarnya pengaruh Religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaan teknologi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,556 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent adalah sebesar 55,6% dan sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: ***Religiusitas, Pengalaman Kerja, Pengusaan Teknologi Informasi, Kinerja .***

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....i
DAFTAR TABEL.....vi
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah.....1
1.2 Rumusan Masalah.....15
1.3 Tujuan Penelitian.....15
1.4 Kegunaan Penelitian.....16
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori.....18
2.2 Kajian Terdahulu.....46
2.3 Kerangka Pemikiran.....54
2.4 Hipotesis.....55

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....56
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....56
3.3 Jenis dan Sumber Data.....57
3.4 Populasi dan Sample.....57
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....58
3.6 Instrumen Penelitian.....61
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....62
3.7.1 Obsevasi.....62
3.7.2 Survei.....63
3.7.3 Studi Kepustakaan.....63
3.8 Teknik Analisis Data.....63
3.9 Pengujian Model.....64
3.9.1 Uji Pra Penelitian.....64
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....66
3.9.3 Analisis Linear Berganda.....68
3.9.4 Uji Hipotesis.....69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek dan Hasil Penelitian.....73
4.1.1 Visi dan Misi.....74
4.1.2 Struktur Organisasi.....75
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....76
4.2 Analisis Deskriptif.....78
4.3 Uji Pra penelitian.....99
4.3.1 Uji Validitas.....100
4.3.2 Uji Realibitas.....103
4.4 Uji Asumsi Klasik.....104
4.4.1 Uji Normalitas.....104
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....105
4.4.2 Uji Mutikolinearitas.....106
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....107
4.6 Uji Statistik.....108
4.6.1 Uji t (Parsial).....108
4.6.2 Uji F (Simultan).....110

4.6.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) 111
4.7 Pembahasan 111
4.7.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai.....112
4.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai 113
4.7.3 Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.....114
4.7.4 Pengaruh religiusitas , pengalaman kerja dan pengusaan teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai 115

BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan.....117
5.2 Saran 118

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian SKPD 2019 12
Tabel 1.2 Penilaian SKPD 2020 12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 49
Tabel 3.1 Presentase Sampling 58
Tabel 3.2 Kisi-kisi kuisioner Penelitian 61
Tabel 3.3 Kriteria Pemberian Skor 62
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 79
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan 81
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan 82
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama bekerja 83
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan sample dan tingkat pengembalian 85
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Religiusitas 86
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Pengalaman kerja 89
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Pengusaan teknologi informasi 92
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Kinerja 97
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas 101
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja 101
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Pengusaan Teknologi Informasi 102
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 103
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas 103
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas 105
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas 107
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis regresi berganda 107
Tabel 4.19 Hasil Uji t Parsial 109
Tabel 4.20 Hasil Uji F Simultan 110
Tabel 4.21 Hasil Uji Koifisien Determinasi 111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 54
Gambar 4.1 Grafik P-Plot.....104
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi

Lampiran 3 Hasil Uji Karakteristik responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah Daerah sebagai salah satu organisasi Pelayan Masyarakat di daerah memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di daerah, sehingga aparat pemerintah daerah memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik dengan baik dan dapat memuaskan semua pihak. Terlakasananya pelayanan publik yang profesional merupakan tanggung jawab pemerintah daerah.

Dimana pada Undang-undang RI Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2004, menyatakan bahwa Pemerintah Pusat memberikan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk memajukan daerah masing-masing. Yang mana ini juga sejalan dengan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman yaitu mewujudkan peningkatkan kualitas dan kuantitas layanan dasar yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat dalam standar pelayanan minimal[1].

Adapun fenomena yang terjadi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman sekarang ini adalah soal kinerja khususnya kinerja pegawai di OPD (Organisasi Perangkat Daerah), dimana belum maksimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan Program-progam kegiatan Pemerintah Daerah yang berarti belum memenuhi standar minimal pelayanan, terkhusus di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, yang dimana pada

[1] 'Visi & Misi Bupati 2021-2026.Pdf'.

dua tahun terakhir selalu menjadi yang terbawah dalam hal kinerja.

Selanjutnya Bupati Pasaman juga mempunyai Program Aksi tentang prinsip keagamaan yang terintergrasikan kedalam kegiatan pemerintahan yang mana pointnya adalah Agama sebagai landasan dan motivasi dalam menjalankan Amanah pelaksanaan pemerintahan yang berdasarkan adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah[2], dan untuk mengukur program aksi itu makan variabel religiusitas terhadap kinerja pegawai penting untuk di ukur.

Lalu untuk Program Aksi Reformasi Birokrasi pada point pelayanan publik yang handal yang dimana seharusnya pemerintah daerah memiliki pegawai dengan pengalaman kerja yang baik, dan untuk mengukur program aksi itu makan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai penting untuk di ukur.

Dan yang terakhir adalah Program Aksi sarana prasarana infrasturktur dan informatika yang memadai, merata dan proposional yang mana pegawai pemerintah daerah harus bisa menguasai teknologi informasi untuk mewujudakan point pemerataan akses telekomunikasi yang memadai di seluruh kabupaten Pasaman[3] dan oleh sebab itu penting untuk mengukur variabel Penguasaan teknologi infomasi terhadap kinerja pegawai.

Peraturan Yang menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja Pegawai di atas juga tertuang pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik ditegaskan bahwa dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik perlu dilakukan pembangunan dan pengembangan

[2] 'Visi & Misi Bupati 2021-2026.Pdf'.
[3] 'Visi & Misi Bupati 2021-2026.Pdf'.

Inovasi pelayanan publik pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Dengan Regulasi ini pemerintah daerah menyatakan bahwa pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat secara demokratis, adil, merata dan berkesinambungan. Kewajiban tersebut bisa dipenuhi apabila pemerintah daerah mampu mengelola pelayan kemasyarakatan nya lebih baik lagi dalam hal pelayanan Publik yang di kerjakan oleh Organisasi Perangakat Daerah.

Pemerintahan daerah juga sebagai pihak yang diberikan tugas menjalankan roda pemerintahan, pembangunan dan layanan sosial masyarakat wajib menyampaikan pertanggung jawaban kinerja daerahnya untuk dinilai apakah pemerintah daerah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik [4] serta mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.[5] Kinerja juga merupakan suatu prestasi yang telah dicapai oleh karyawan didalam merealisasikan sasaran organisasi yang telah ditetapkan[6]. Kinerja juga merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

[4] M Rayindha Prasatya, 'Pengaruh Good Governance, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pada Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bima)', *Journal of Materials Processing Technology*, 1.1 (2018), 1–8.

[5] Desy Anzarsari, 'Pengaruh Karakteristik Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kab/Kota Se-Jawa Tengah) (Effect of Characteristics Regional Government on Performance Government Area (Study Empirical at the District/City All Central Java', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2014), 1689–99.

[6] Arifin Solikhun and Abdul Rohman, 'Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Komitmen Organisasi , Budaya Organisasi , Dan', *Diponegoro Journal Of Accountig*, 1.2 (2012), 1–11.

kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)[7]." Untuk melihat perkembangan suatu Instansi Pemerintahan dapat dilakukan dengan penilaian kinerja karyawan, yang menjadi sasaran dari penilaian kinerja tersebut adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan didalam sebuah organisasi, yang dilakukan melalui evaluasi-evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang ditetapkan dengan membandingkan target yang ditetapkan dengan realisasi dari target tersebut, hal ini didukung oleh penelitian Y. Damanik Dkk yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai[8].

Pemerintah daerah juga harus dapat lebih berorientasi pada peningkatan kinerja akibat dari diberlakukannya otonomi daerah sehingga dependensi daerah terhadap pusat dikurangi[9]. Selanjutnya untuk setiap organisasi *private* atau publik perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompetensi tinggi akan menjadi keunggulan tersendiri dalam sebuah organisasi sekaligus sebagai pendukung daya

[7] Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (Bandung : Rafika Aditama, 2011).

[8] Y. Damanik, N. Sudjana, and M. NP, '*Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Untuk Menilai Tingkat Kesehatan Bumn* (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang Periode 2013-2015)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35.2 (2016), 204–12.

[9] Rachmawati, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo', 2009.

saing organisasi dalam era globalisasi dan menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan yang dinamis. Tidak terkecuali bagi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan setiap program kerja. Apalagi dengan adanya regulasi sebagai pedoman dalam bekerja, sangat diperlukan kompetensi pegawai untuk memahami dan mengambil keputusan [10].

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang suatu peran yang paling penting dalam peningkatan kualitas suatu instansi negara. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah diperlukan, sebab kunci sukses berdirinya suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula [11] .

Sedangkan pengertian Kinerja Dalam Islam terdapat Pada Surat An-Nahl Ayat 97 :

﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿٩٧﴾ ﴾

97. Barangsiapa mengerjakan Amal Saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan

[10] Carlin Tasya Putri, 'Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Pemerintah Provinsi Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu' (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2014).

[11] J. Ravianto, *Produktivitas Dan Manusia Indonesia.* (Jakarta: SIUP., 1986).

yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dari Surat An-Nahl Ayat 97 adalah di dalam Dunia Kerja Seorang Pegawai Harus bekerja Dengan Baik dan Ikhlas, Supaya mendapatkan Balasan yang baik pula sesuai dengan Kinerja yang telah mereka Lakukan.

Selanjutnya ada Surat At Taubah ayat 105 merupakan motivasi dari Allah agar orang-orang mukmin bersemangat dalam bekerja. " Allah melarang kita malas dan membuang-buang waktu,"

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾ ﴾

105. Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Maka selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha. Terutama sesuai dengan kemampuannya. Sebagaimana firman Allah tentang kerja dalam ayat lainnya kandungan surah At Taubah Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. Sebaliknya, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu.

Sedangkan dalam surat Al-Insyiqaq Ayat 6 Kinerja seorang Pegawai harus di lakukan dengan-dengan seluruh kemampuan yang Pegawai miliki untuk melakukan yang terbaik.

﴿ يٰٓاَيُّهَا الْاِنْسَانُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلٰقِيْهِۚ ٦ ﴾

6. Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.

Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan bahwa manusia dalam masa hidupnya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai Kinerja yang baik. Setiap langkah manusia sesungguhnya menuju kepada akhir hidupnya, yaitu mati. Hal ini berarti kembali kepada Allah. Oleh karena itu, manusia akan mengetahui tentang baik buruk pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Maka dari itu sebagai pegawai yang baik harus memiliki sifat Ihsan (bahasa Arab: إحسان; "kesempurnaan" atau "terbaik") adalah seseorang yang menyembah Allah seolah-olah ia melihat-Nya, dan jika ia tidak mampu membayangkan melihat-Nya, maka orang tersebut membayangkan bahwa sesungguhnya Allah melihat perbuatannya. Yang artinya di mana kinerja Pegawai menyatakan bahwa ihsân berarti optimasi potensi dan aktualisasi kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik.

Selanjutnya Ninik Churniawati juga menyatakan variabel religiusitas menjadi factor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, dimana Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Sedangkan dalam Islam bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat

nanti[12]. Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Glock dan Stark[13] mengemukakan bahwa religiusitas artinya keberagamaan seseorang pada dasarnya lebih menunjukkan pada proses-proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari-hari. Glock & Stark juga berpendapat [14] konsep religiusitas adalah rumusan brilian, Keberagamaan dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas pekerjaan lainya. Temasuk dalam bekerja yang secara langsung jika seseorang memiliki tinggkat religiusitas yang tinggi maka kinerja kerjanya juga semakin bagus.

Selain variabel reliugisitas, variabel pengalaman Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja dimana pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Hal ini sejalan dengan penelitian Juni Dwi Astono [15] dan Septriana [16] menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja Pegawai dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan

[12] Ninik Churniawati, 'Pengaruh Disiplin Dan Pengalaman KerjaTerhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama)'.

[13] Heti Nur Isnaini, 'Analisis Pengaruh Work Family Conflict , Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta', *Universitas Islam Indonesia*, 2018, 1–35.

[14] haris Maulana, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pamekasan', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2020), 152–64.

[15] Juni Dwi Astono, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah', *Jurnal Manajemen Sains*, 2 (2013).

[16] Mifta Septarina, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang', 2017.

berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. dimana Pengalaman kerja di butuhkan untuk merealisasikan program-program kerja permerintah daerah.

Pengalaman Kerja seorang Pegawai dapat diukur dari berapa lamanya dia telah bekerja, harmonis tidaknya hubungan antara sesama Pegawai Pemerintah tercermin dari kesediaan seseorang bekerja sama antara atasan dan staf di suatu Instansi. Pengalaman Kerja Pegawai perlu untuk diketahui oleh Pimpinan Daerah sebagai track record apakah seseorang pegawai dengan pengalaman Kerja yang baik , terampil, cepat dan tepat terhadap mengambil keputusan saat berdinas. maka pegawai tersebut layak di rekomendasikan untuk mendapatkan jabatan Sturktural maupun fungsional di Instansi Daerah. Marwansyah[17] juga menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Selain variabel Religiusitas dan Pengalaman Kerja, faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penguasaan teknologi informasi. Pengelolaan informasi yang baik membutuhkan suatu sistem yang melibatkan suatu pihak dalam perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya informasi yang dimilikinya, Kebutuhan akan informasi yang cepat, andal dan

[17] Marwansyah, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit ALFABETA,cv. Bandung

akurat dalam kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan. Kebutuhan akan teknologi informasi saat ini menjadi kebutuhan dasar perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang penuh dengan persaingan, Trisnawati juga berpendapat Perkembangan teknologi yang sangat cepat, membuat setiap orang memperoleh informasi yang sangat cepat, membuat setiap orang ingin memperoleh informasi secepat mungkin dan mengetahui perkembangan teknologi informasi yang mampu mendukung pemenuhan kebutuhan informasinya. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi. Organisasi harus mempersiapkan sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan perilaku yang ada pada individu dalam organisasi yang bersangkutan oleh karena itu, dituntut kesiapan sumber daya manusia untuk menanggapi perubahan computer [18] , sedangkan menurut Tjandra [19] Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut. sementara Menurut Igbaria dari berbagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi, aspek sikap pemakai merupakan faktor penting yang memberi kontribusi terhadap akseptasi teknologi informasi. Setiap individu akan bersikap positif (*attitude*) terhadap kehadiran teknologi komputer, jika mereka merasakan manfaat (*perceive usefulness*) teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Manfaat yang disebabkan oleh pemakai komputer disebabkan oleh kemampuan

[18] Kemawati, 'Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 2012.

[19] Ronowati Tjandra, 'COMPUTER ANXIETY DARI PERSPEKTIF GENDER DAN LOCUS of CONTROL Studi Empiris Pada Novice Accountant Assistant LOCUS of CONTROL Studi Empiris Pada Novice Accountant', 2007.

setiap individu mengoperasikan komputer *(skills)* dan karena adanya dukungan (*support*) organisasional[20]. Selanjutnya Downing juga menyebutkan bahwa saat ini teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi setiap perusahaan terutama dalam menjalankan segala aspek aktifitas organisasi. Peranan teknologi informasi dalam berbagai aspek kegiatan bisnis dapat dipahami karena sebagai sebuah teknologi yang menitik beratkan pada pengaturan sistem informasi dengan penggunaan komputer, teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan informasi dunia bisnis dengan sangat cepet, tepat waktu, relevan dan akurat[21].

Penerapan teknologi dalam sistem informasi perusahaan maupun dalam instansi-instansi hendaknya mempertimbangkan pemakaian sistem, sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai tugas dan keahlian pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai sistem sehingga penerapan sistem informasi kurang memberikan manfaat sama sekali dalam peningkatan kinerja Pegawai. Oleh karena itu sistem teknologi informasi bukan hanya menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja tetapi bukti akan pentingnya suatu keahlian yang dimiliki karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja, Pemakaian atas sistem teknologi informasi menjadi penting artinya berkaitan dengan dampak positif dalam pencapaian kepuasan dan kinerja Pegawai yang tinggi.

---

[20] Igbraja. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja akuntan publik." *Jurnal bisnis dan akuntansi* 5.1 (2003): 1-26.

[21] Asiyatun, 'Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpd Jawa Tengah Kantor Cabang Surakarta', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53.9 (2012), 1689–99.

Berdasarkan interview dan data awal penelitian pada tahun 2019 dan 2020 yang lalu Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah mendapatkan penilaian kinerja di rangking terbawah dibandingkan SKPD lainnya dapat dilihat dari Tabel Berikut ini :

Tabel 1.1
Penilain SKPD tahun 2019

No.	Satua Kerja Perangkat Daerah	Peringakat		Keterangan
		Skor	Nomor	
24.	Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan	2,740	24	Sedang
25.	Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata	2,739	25	Sedang
26.	Dinas Kesehatan	2,734	26	Sedang
27.	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	2,693	27	Sedang
28.	Dinas Perhubungan	2,670	28	Sedang
29.	Badan Penanggulagan Bencana Daerah	2,389	29	Sedang

Tabel 1.2
Penilain SKPD tahun 2020

No.	Perangkat Daerah	Nilai	Prestasi Kerja	Keterangan	Pringkaat
24.	Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan	2,740	B	Ketegori Tinggi	24
25.	Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata	2,739	B	Ketegori Tinggi	25
26.	Dinas Kesehatan	2,734	B	Ketegori Tinggi	26
27.	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	2,693	B	Ketegori Tinggi	27
28.	Dinas Perhubungan	2,670	B	Ketegori Tinggi	28
29.	Badan Penanggulagan Bencana Daerah	2,389	C	Ketegori Sedang	29

Sumber : Bagian tatanan Pemerintahan

Berdasarkan Tabel 1.1 dan 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan pada tahun 2019-2020

setiap tahunnya mendapatkan peringkat dua terakhir dari seluruh OPD yang ada di Kabupaten Pasaman. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa permasalahan Kinerja yang dihadapi oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabuapaten Pasaman selaku Pelayanan Pelayan Publik menjadi kurang maksimal, karena rendahnya kinerja badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan setelah di lakukan Evaluasi dan Penilaian Kinerja.

Variabel Religiusitas pada penelitian **Hendi Prasetyo** [22] dan **W. Sunanda** [23] menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian **Haris Maulan** [24] dan **Irwan Budiyanto** [25] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa Religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Pengalaman Kerjapada penelitian **J. Romtotmey Dkk** [26] menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian hasil penelitian **Gina Dokko Dkk**[27] menyatakan sebaliknya, bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

---

[22] Hendi Prasetyo and Vera Anitra, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur', *Borneo Student Research*, 2.1 (2020), 705–13.

[23] Wahidya Difta W Sunanda, '"Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel INtervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)", Jurnal Ilmu Mana', *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17.1 (2020), 20–36.

[24] Haris Maulana, 'Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 139-150', 4 (2021), 139–50.

[25] marynta putri pratama Irwan Budiyanto, 'Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 4 Kebumen', *Management*, 1–5.

[26] J G C Rumtotmey, S L H V Joyce Lapian, and M H C Pandowo, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado', *Jurnal EMBA*, 10.1 (2022), 500–509.

[27] Gina Dokko, Steffanie L. Wilk, and Nancy P. Rothbard, 'Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance', *Organization Science*, 20.1 (2009), 51–68 <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0357>.

Variabel Penguasaan Teknologi Informasi pada penelitian **Pandapotan Siregar** [28] , **Ratina Handayani** [29] menunjukkan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian **Hernita Sahban Dkk** [30] menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu bahwa Penguasaan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan antara variabel religisutas , pengalaman Kerja dan pengusaan teknologi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian diatas, banyak ditemukan fakta yang berbeda dengan teori. serta adanya *inkonsistensi* dari penelitian-penelitian terdahulu, maka dari itu signifikan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah ditelaah, terlihat dengan jelas perbedaan-perbedaan dari hasil penelitian terdahulu bahwa ada *fenomena gap* dan *research gap* yang terjadi pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai contoh. Hasil penelitian yang tidak konsisten, diduga karena adanya faktor internal. Dan setelah mebedah beberapa jurnal saya belum menemukan mengukur instrument penelitian Variabel *Religiusitas* menggunakan Teori ihsân yang berarti optimasi potensi dan aktualisasi kerja, sehingga menghasilkan ("kesempurnaan" atau "terbaik") karena seorang pegawai yang ihsan akan selalu merasa di lihat oleh Allah saat Bekerja.

Berdasarkan latar belakang belakang yang dibahas sebelumnya maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang

[28] Pandapotan Na Uli Sun Siregar, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaab Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung', XXVII.April (2019), 785–96.

[29] R. Handayani, R. Runtuwene, and S. Sambul, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269315 <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19842.>.

[30] Sahban Hernita, 'Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5.2 (2018), 57–65 <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.59>.

”**Pengaruh Religiusitas, pengalaman Kerjadan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus: Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1) Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman?
2) Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman?
3) Bagaimana pengaruh Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian dapat untuk mengidentifikasi atau menggambarkan suatu konsep atau untuk menjelaskan atau memprediksi suatu situasi atau solusi untuk suatu situasi yang mengindikasikan jenis studi yang akan dilakukan, Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(1) Mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman
(2) Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman
(3) Mengetahui pengaruh Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuann dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian. [31] menjelaskan bahwa Kegunaan penelitian mencakup dua aspek Kegunaan teoritis dan manfaat praktis. Kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

- Kegunaan Teoritis

Data atau informasi yang diperoleh dari penelitian ini akan memperkuat teori yang ada dari penelitian sebelumnya serta memberi masukan bagi peneliti yang berminat dengan kinerja pegawai untuk meneliti lebih lanjut hasil temuan ini dalam ruang lingkup yang lebih luas.

- Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral dari suatu penelitian, dan Data atau informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan pemerintah daerah sebagai masukan untuk menentukan kebijakan tentang pengembangan Kinerja Pegawai di Kabupaten Pasaman.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa hal:

1. Penelitian ini terfokus pada Kinerja pegawai yang secara teori dan hasil penelitian terdahulu memiliki pengaruh besar terhadap penilaian

[31] Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012).

Peningkatan atau penurunan Kinerja suatu instansi pemerintahan yang diukur dengan Reliugisitas, pengalaman Kerjadan penguasaan teknologi dimana variabel penelitian yang digunakan merupakan variabel yang memiliki hasil inkonsistensi pada penelitian terdahulu.

2. Berdasarkan area penelitian, dikarenakan banyak nya Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten pasaman maka penelitian ini dibatasi pada dua Organisasi Perangkat daerah yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, di karenakan memiliki laporan kinerja terendah pada dua tahun belakangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Organizational Behavior

Organizational behavior tergolong sebagai ilmu pengetahuan yang baru muncul dan berasal dari kontribusi ilmu-ilmu pengetahuan lainnya mengenai perilaku seperti psikologi, psikologi sosial, sosiologi, dan antropologi, Isu yang mendorong pembelajaran organizational behavior adalah globalisasi, tenaga kerja yang berubah, teknologi informasi, hubungan kerja, dan etika bisnis . Kebutuhan untuk memahami, memprediksi, dan mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam organisasi juga menjadi alasan utama dalam mempelajari ilmu ini.

Pengertian dari organizational behavior adalah studi mengenai perilaku manusia dalam organisasi. Organisasi adalah sekumpulan individu yang terkoordinasi untuk bekerjasama secara berkelanjutan guna mencapai tujuan bersama[32]. Sedangkan definisi lain dari organizational behavior adalah ilmu yang mempelajari persepsi, nilai, tindakan individu ketika bekerjasama dalam kelompok dan organisasi secara keseluruhan serta analisa efek lingkungan luar terhadap organisasi [33].

Sebuah organisasi dan anggota didalamnya memiliki hubungan timbal balik dimana kedua pihak saling mempengaruhi, maka sulit untuk mempelajari hanya

[32] Jhon B. Miner, 'Book Review Of Theories Of Organizational Behavior', *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2018, 58–68.

[33] Konopaske, Robert, John M. Ivancevich, and Michael T. Matteson. "3-ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND." (2011): 156-157.

salah satu tanpa memperhatikan yang lainnya[34]. Dibandingkan dengan ilmu terkait lainnya seperti human resource management, organizational behavior memiliki orientasi yang cenderung teoritis dan analisisnya terjadi pada tingkat mikro[35] .

Ada 3 fokus utama dalam organizational behavior, yaitu perilaku individu (contoh: kepribadian, persepsi, motivasi, dll), perilaku kelompok (contoh: norma, peraturan, konflik, kepemimpinan dll) dan aspek organisasi (contoh: struktur, budaya, kebijakan dan praktek-praktek lainnya)[36]. dari Fokus Utama di atas Penelitian ini menggunakan Religiusitas untuk melihat perilaku Indivdu dan untuk melihat perilaku kelompok menggunakan Pengalaman Kerjadan yang terakhir untuk melihat perilaku aspek organisasi menggunakan Penguasaan Teknologi.

Tujuan utama dari organizational behavior adalah untuk menambah kesejahteraan anggota organisasi atau karyawan perusahaan serta meningkatkan efektivitas organisasi dengan merepresentasikan pendekatan mengenai perilaku kepada manajemen [37].

2.1.2 Ihsan dalam bekerja

Secara terminology kata "Ihsan" adalah sebuah kata kerja yang berarti " berbuat atau menegakkan sesuatu dengan kualitas terbaik." Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, sehingga Tuhan memberikan

---

[34] Pihie, Zaidatol Akmaliah Lope, Amir Sadeghi, and Habibah Elias. "Analysis of head of departments leadership styles: Implication for improving research university management practices." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 29 (2011): 1081-1090.

[35] Luthans, Fred. "The need for and meaning of positive organizational behavior." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 23.6 (2002): 695-706.

[36] Sjahruddin, Herman, and A. A. Sudiro. "Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior." *Interdiciplinary J. of contemporary Res. Bus.(IJCRB)* 4.12 (2013): 133-141.

[37] Luthans, F. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw- Hill.

potensi (fisik, emosi dan spiritual) kepada manusia agar mampu melaksanakan yang terindah atau terbaik. Hal tersebut bagaikan percikan air syurgawi yang membasuh wajah manusia, untuk selalu tampil prima sebagai pekerja keras, berprestasi puncak dan bermakna.[38]

Landasan Ihsan bertujuan agar manusia dalam bekerja, berkarya dan beraktivitas senantiasa meningkat kualitasnya. Kualitas yang tinggi atau baik tersebut tidak hanya terkait dengan masalah aktivitas kehidupan duniawi, namun juga menyangkut aktivitas kehidupan yang kekal abadi di alam akhirat kelak. Karena semua agama pasti memandang dua kehidupan tersebut sebagai satu kesatuan dan sistem kerja yang terintegrasi. Maka setiap orang yang beragama pada waktu akan berbuat sesuatu pekerjaan baik besar maupun kecil seharusnya melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Dasar fundamental, yaitu memantapkan diri dengan iman dan mengabdi kepada Sang Maha Pencipta.
2. Melaksanakan pekerjaan dengan dilandasi semangat religiusitas yang tinggi, yakni :

   a). merasa bersama Yang Maha Kuasa dalam setiap melaksanakan pekerjaan,

   b). merasa bahwa dirinya tidak sendirian dalam bekerja tetapi bersama dan bersatu dengan masyarakat manusia yang banyak, yang juga harus dihormati dengan duduk sama rendah berdiri sama tinggi, sehingga hasil kerja yang diperoleh merupakan kesejahteraan bersama,

[38] Dani Ronni RM., 2006. THE POWER OF EMOTIONAL AND ADVERSITY QUOTIENT FOR TEACHERS "Menghadirkan Prinsip-Prinsip Kecerdasan Emosional dan Adversitas dalam Kegiatan Belajar Mengajar". Kelompok Mizan (Hikmah Populer)

c). jiwanya senantiasa diatur dan terjaga dengan baik, agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak merasa minder dan rendah diri, sehingga akan mampu menghadapi pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan segenap kemampuan.

3. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sebaik-baiknya, sesempurna mungkin baik kualitas maupun motifnya karena ia bekerja dengan perasaan "diawasi" dan selalu bersama Tuhan Yang Maha Esa[39].

Dan oleh karena semangat religiusitas yang tinggi itu dipertanyakan kenapa seorang pegawai melakukan ihsan (mersa di lirik ALLAH) itu bisa di karenakan dua hal yaitu jamaliyah dan jalaliyah.

Jamaliyah secara harfiah berarti keindahan dan *jalaliyah* berarti keagungan. *Jamaliah* dan *jalaliyah* di ambil dari nama-nama indah Tuhan (al-Asma al-Husna). Dalam tulisan ini, yang dimaksud *jamaliyah* ialah sifat-sifat keindahan, kelembutan, kasih sayang, dan feminim Tuhan; sedangkan *jalaliyah* ialah sifat-sifat keagungan, ketegaran, dan ketegsan.

Kedua nama ini merupakan simbol dualitas sifat-sifat Tuhan. Dualitas ini merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan satu sama lain. Keduanya ibarat dua sisi dari satu mata uang. Kedua sifat ini juga berubungan dengan relasi antara Khaliq dan Makhluq. Sifat-sifat *jamaliyah* lebih berhubungan dengan sifat-sifat keserupaan (*similarity*), sedangkan *jalaliyah* lebih berhubungan dengan sifat-sifat ketakterbandingan (*incomparability*) antara keduanya Kelompok nama-nama yang termasuk nama-nama keserupaan *(simmilarity na*me*)* antara lain*: al-Jamal*

[39] Hamzah Ya'qub, 1980. Tingkat Ketenangan dan Kebahagian Mu'min, (uraian tashawwuf dan taqarrub). PT. Bina Ilmu, Jakarta.

*(*Maha Indah*), al-Lathif* (Maha Lembut), *al-Rahman (*Maha pengasih), *al-Rahim* (mana penyayang*), al-'Afuw* (Maha Pemaaf), *al-Gafur* (Maha Penganpun*), al-Halim* (Maha penyantun*), dan al-Shabur (*Maha Sabar). Sedangkan, golongan ketakterbandingan *(incomparability name)* antara lain*: al-Jalal* (Maha Agung*), al-Qahhar* (Maha Keras), *al-Muntaqim* (Maha Pendendam), *al-Jabar(*Maha Pemaksa*), al-Quddus* (Maha Suci*), dan Al-Izzah* (Maha Takterjangkau)[40]. Yang pada intinya seorang pegawai apabila melakukan ihsan dalam bekerja karena merasa keindahan dan kelembutan Allah karena telah memberi nikmat pekerjaan maka dia masuk ke dalam golongan *Jamaliyah* sementara Ketika seorang pegawai melakukan ihsan dalam bekerja karena merasa ketegasan/takut akan hukum Allah karena lalai dalam bekerja maka mereka masuk ke dalam golongan *Jalaliya.* Nah oleh karena itu di penelitian kali ini, kita akan melihat Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman melakukan pekerjaan nya dengan ihsan karena Jamaliyah atau Jalaliyah.

2.1.3. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

[40] https://www.uinjkt.ac.id/meraih-kepribadian-jamaliyah/

bersama[41].

Kinerja Pegawai yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[42]

Wibowo dalam jurnal J. Rolos dkk juga mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Istilah kinerja dari actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai untuk perusahaan), Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan[43].

Kinerja Pegawai pada dasar nya yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada Instansi tempat mereka bekerja, sama seperti pendapat Hasibuan kinerja adalah "hasil kerja nyata dan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap Pegawai"[44].

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja seorang pegawai dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan atau instansi.

---

[41] Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, 14.

[42] Sinambela, Lijan Poltak, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, 6

[43] J. Rolos, S. Sambul, And W. Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.004 (2018), 19–27 <Https://Doi.Org/10.35797/Jab.6.004.2018.21074.19-27>.

[44] Hasibuan, Malayu SP. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta Toko Gunung Agung

2. Indikator kinerja

Indikator kinerja Pegawai adalah "yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi", M. Agus Hermawan menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut [45]:

a) Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan

b) Mutu Kerja

c) Keterampilan bekerja

d) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan

e) partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas

f) mampu bekerja aktif dalam tim

g) melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Gibson menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu[46]:

a. Variabel Individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik

[45] Pengaruh Tingkat Pendidikan and Masa Kerja Dan, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)', 2.1 (2021), 14–30 <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>.

[46] Marhana, 'Analisis Variabel-Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Di Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Administrasi Reform*, 1.1 (2013), 117–30.

maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.

b. Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

c. Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

4. Manfaat Pengukuran Kinerja

Mardiasmo Manfaat pengukuran kinerja adalah [47]:

1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manaje-men
2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
3). Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja

[47] Yulia Istia Ningsih, 'Pengaruh Karakteristik Penganggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Batang Hari)', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.17.No.3 (2017), 177–95.

4). Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (reward & punishment) secara obyektif atas pencapaian pretasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati

5). Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi

6). Membantu mengidentifikasikan apakah kep-uasaan pelanggan sudah terpenuhi

7). Membantu memahami proses kegiatan intansi pemerintahan

8). Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen Prihadi dalam. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *"like dan dislike"* dari penilai, agar objektifitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilai ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka.

6. Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Davis dalam mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

a. *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
b. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
c. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
d. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
e. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
f. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
g. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
h. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
i. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan

melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai dalam kegunaan kinerja ditinjau dan berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

a. Posisi tawar

   Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

b. Perbaikan kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penyesuaian kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

d. Keputusan penempatan

   Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan

   pangkat pada umunmya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2.1.3. Religiusitas

1. Pengertian

Menurut perspektif Islam, religiusitas merupakan perbuatan melakukan aktivitas ekonomi, sosial, politik atau aktivitas apapun dalam rangka beribadah kepada Allah[48]. Religius menurut islam artinya menjalankan ajaran agama secara menyeluruh dari semua aspek kehidupan bagi setiap muslim baik dalam berpikir, bersikap maupun bertindak. Untuk itu perlu adanya penekanan terhadap semua aspek kehidupan setiap muslim supaya dalam bertindak seseorang harus sesuai apa yang diperintahkan Allah sesuai dengan ajaran Islam[49]. Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama [50]. Sehingga pada saat melakukan pekerjaan akan mempertimbangkan faktor penyempurnaan saat bekerja, seperti pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya yang kemudian berdampak kepada kualitas kinerja yang baik. Bagi seorang Muslim, religiusitas dalam bekerja mengandung nilai ibadah yang diyakinin akan mendapatkan ganjaran pahala dari ﷲ di akhriat kelak.

dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam

[48] Djamaluddin Ancok, Fuat Nashori Suroso, Psikologi Islami: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2000, cet. IV, 76.
[49] Muhaimin, Paradigma Pendidikan Islam, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001,
[50] Jalaludin, Psikologi Agama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997, 109.

bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Maka dari itu, faktor religiusitas yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan, dan diharapkan karyawan tersebut dapat terus optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Dengan adanya motivasi karyawan untuk mewujudkan kinerja yang optimal, otomatis membuat perusahaan mudah mencapai tujuan perusahaan. Seseorang yang religius memiliki semangat dalam menjalankan aktifitasnya. Secara teoritis akan berdampak kepada prestasi kerja seorang, terlihat dalam pekerjaan orang yang memiliki dasar agama yang kuat dengan yang tidak melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinannya pada agamanya.

2. Indikator Religiusitas

Glock dan Stark berpendapat berbagai macam sisi atau dimensi keagamaan yang dijadikan sebagai indikator religius seseorang. Religiusitas lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Dimensi religius antara lain [51] :

a. Dimensi keyakinan

Dimensi keyakinan berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religious berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Walaupun demikian, isi

[51] haris Maulana, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pamekasan'.

dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya diantara agama-agama, tetapi sering kali juga diantara tradisi-tradisi dalam agama yang sama.

b. Dimensi praktik agama Dimensi

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting, yaitu:

1. Ritual, mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang semua para pemeluk mengharapkan para pemeluk melaksanakan.
2. Ketaatan. Ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan, informal, dan khas pribadi.

c. Dimensi pengalaman

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir (kenyataan terakhir bahwa ia akan mencapai suatu kontak dengan kekuatan supranatural). Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan (atau suatu masyarakat) yang melihat

komunikasi, walaupun kecil, dalam suatu esesnsi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otoritas transedental.

d. Dimensi pengetahuan agama

Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Dimensi pengetahuan dan keyakinan jelas berkaitan satu sama lain, karena pengetahuan mengenai suatu keyakinan adalah syarat bagi penerimanya. Walaupun demikian, keyakinan tidak perlu diikuti oleh syarat pengetahuan, juga semua pengetahuan agama tidak selalu bersandar pada keyakinan. Lebih jauh, seseorang dapat berkeyakinan kuat tanpa benar-benar memahami agamanya, atau kepercayaan bisa kuat atas dasar pengetahuan yang amat sedikit.

e. Dimensi pengamalan atau konsekuensi

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Istilah "kerja" dalam pengertian teologis digunakan disini.

3. Faktor-Faktor Religiusitas

Thouless membedakan factor faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu[52]:

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan social Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari

[52] Thouless Robert H, Pengantar Psikologi Agama, Jakarta: Rajawali Press, 2000,

lingkungan sosial untuk menyesuaika diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

2) Faktor pengalaman Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan. Terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengamalan spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.

3) Faktor kehidupan Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat menjadi empat, yaitu:

   (a) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan,

   (b) kebutuhan akan cinta kasih,

   (c) kebutuhan untuk memperoleh harga diri, dan

   (d) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

4) Faktor intelektual Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

2.1.4. Pengalaman Kerja

1. Pengertian

Pengalaman Kerja dalam KBBI adalah, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami, dijalani, ditanggung. Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukakan sesuatu. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. Menurut Manullang de Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja..

Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi[53].

Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan beban-beban yang ditugaskan kepadanya. Jika pengalaman yang dimiliki baik maka akan berdampak positif terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan/pegawai[54]. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Amwiarni pengalaman kerja juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang dipeoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh[55].

2. Indikator Pengalaman Kerja

Foster berpendapat berbagai macam sisi Pengalaman Kerja yang dijadikan

---

[53] Arif Eko Rakhmatullah, Sri Hadiati, and Kohar Adi Setia, 'Pengaruh Kompetesi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo', *JEM : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19.1 (2018), 556–69.

[54] Fatmaliza Fatmaliza, Syamsir Syamsir, and Jumiati Jumiati, 'Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar', *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2.2 (2018), 85 <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/149>.

[55] Amwiarni Sartika, 'Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu', *Katalogis*, 3.1 (2014), 54–65.

sebagai indikator. Pengalaman Kerja lebih mengarah pada peningkatan Pegawai saat melakukan tugas saaat bekerja karena sudah melakukan perkerjaan tersebut Secara berulang-ulang, indikator pengalaman Kerja adalah sebagai berikut[56] :

1. Masa Kerja Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Yang di mana di kembangkan lagi menjadi 6 indikator Kerja :

a. Periode bekerja
b. Pengalaman kerja
c. Peningkatan katerampilan
d. Peningkatan pengetahuan
e. mampu bekerja secara efektif
f. mampu menggunakan peralatan–peralatan dengan baik

Indikator ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat Pengalaman dalam bekerja, praktik dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

3. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

[56] M. S.E., 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja', *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2.1 (2013).

Menurut Ahmad yang dikutip oleh Pajar[57] faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Waktu; Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
B. Frekuensi; Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
C. Jenis tugas; Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
D. Penerapan; Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
E. Hasil; Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.5. Pengusaan Teknologi Informasi

1. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan adalah proses, cara, perbuatan menguasai atau menguasakan, pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian. Kata penguasaan juga dapat diartikan kemampuan seseorang dalam sesuatu hal. Kata penguasaan tersusun dari kata dasar kuasa yang berarti mampu dan mengerti benar. Maka kata penguasaan secara operasional dapat diartikan sebagai suatu

[57] Pajar, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta', *E-Jurnal-Ums*, 4 (2008).

usaha untuk mempelajari sungguh – sungguh sesuatu hal agar dipahami. Menurut Kamus Oxford, teknologi informasi adalah studi atau peralatan elektronika,terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata – kata, bilangan, dan gambar.

Menurut Anshari Teknologi Informasi adalah suatu sistem yang dapat membantu pekerjaan seseorang agar dapat selesai dengan cepat serta dapat menghemat biaya dan waktu. dengan kemampuan teknologi informasi yang dimiliki seseorang, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat[58]. dunia kerja sekarang dibutuhkan tenaga kerja yang baik dalam teknologi informasi. jadi, apabila seseorang telah memiliki penguasaan teknologi informasi yang baik maka dapat dikatakan seseorang tersebut telah memiliki kesiapan yang baik secara keseluruhan.

George H dan Hopwood S. William menyatakan bahwa Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial[59]. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras.

[58] Francisca Herdiansih Sitohang and Donald Samuel Slamet Santosa, 'Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja', *Jurnal Ecodunamika*, 2.1 (2019), 1–6 <https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/2024>.

[59] George H dan Hopwood S. William, *Accounting Information System* (Jakarta: Salemba Empat, 1995).

Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menstransmisikan, dan memeperoleh informasi secara aman [60]. Martin dkk mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi[61]. Menurut Muhammad Suyanto dalam mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun [62].

Teknologi informasi mengacu kepada sumber daya yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola informasi yang diperlukan demi mewujudkan misinya. Istilah yang berhubungan adalah teknologi informasi (information technology-IT). IT bisa terdiri dari komputer, jaringan komputer, telepon, mesin faks, perangkat-perangkat keras lainnya. Selain itu, IT juga melibatkan perangkat lunak yang memfasilitasi kemampuan system untuk mengelola informasi dengan cara yang bermanfaat bagi manajer.

2. Indikator Pengusaan Teknologi Informasi

M. Suyanto Indikator-indikator yang mendukung variabel Penguasaan teknologi informasi dan diantaranya :

[60] Norma Mewengkang, 'Dampak Teknologi Informasi Terhadap Siswa Di Sma Negeri 1 Manado', *Jurnal Administrasi Publik*, 4.47 (2018).

[61] Tri Wahyuni, 'Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat', 2018, 14–39.

[62] Tri Wahyuni.

1 Perangkat Keras Komputer Hardware: Perangkat keras bagi sesuatu system informasi terdiri atas masukan dan keluran. Sebagai unit meyimpan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2 Perangkat Lunak Komputer Software: Seperti system perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti system pengoprasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis computer untuk memenuhi kebutuhan pengguna Contohnya: e-commerce, DSS Decision Support System, e- banking, SAP, dan sebagainya.

3 Jaringan dan Komunikasi : Jaringan dan komunikasi merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Berbagai macam cara digunakan untuk memepermudah dan menjaga kualitas kualitas hubungan melalui internet. Sejak saat itulah perkembangan alat-alat yang menyokong kemampuan jaringan untuk saling berhubungan berjalan dengan pesat.

4 Database: wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses penggunaan sistem.

5 Personalia Teknologi Informasi: Adanya operator computer, analis system, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin system informasi[63].

3. Ruang Lingkup Teknologi Informasi

1) Teknologi Komputer

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer

[63] Mauliani Salwa Azzahrah, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep', *Journal, Economic Bosowa*, 6.004 (2021), 1–12.

termasuk peralatan yang berhubungan dengan komputer baik software maupun hardware. Teknologi computer merupakan salah satu bagian dari teknologi informasi. Menurut Davis dalam Jogiyanto, fungsi komputer sendiri yaitu terdiri dari alat elektronik, menerima input data, mengolah data, memberikan informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (stored program), menyimpan program dan hasil pengolahan, bekerja secara otomatis. Unsur teknologi komputer sendiri ada tiga, yaitu:

a) Hardware, yaitu perangkat komputer yang bisa dilihat dan dijamah secara fisik. Contoh : monitor, keyboard, CPU, CDROM, printer, dll.
b) Software, yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasiaplikasi dalam komputer. Contoh : DOS, Windows,Linux, Machintosh, dll.
c) Brainware, adalah pengguna dari teknologi komputer tersebut.

2) Teknologi Komunikasi Pada zaman sekarang,

kebutuhan akan komunikasi semakin meningkat dan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan manusia, contohnya telepon,telegram, internet, LAN, dll.

3. Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau meng organisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik dan sebagainya. menurut Janner Simarmata menyatakan ada enam fungsi dari teknologi informasi , yaitu sebagai berikut[64] :

1) Menangkap (Capture), proses penyusunan record aktivitas yang terperinci

[64] Janner Simarmata, Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi. Yogyakarta: Andi, 2006.

2) Mengolah (Processing), proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan, dan semua bentuk data atau informasi
3) Menghasilkan (Generating), menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat
4) Menyimpan (Storage), proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang
5) Mencari kembali (Retrival), menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (copy) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut
6) Transmisi (Transmission), proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi

4. Penerapan Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi.

Peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di system teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

Tujuan penerapan teknologi informasi bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin.

Hamzah B.Uno menyatakan Efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memenafaatkan teknologi informasi untuk menurunkan human error, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain-lain[65].

5. Faktor -Faktor Penerapan Teknologi Informasi

Menurut Sabihaini Faktor pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut[66] :

1) Faktor sosial (Social Factors), merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi
2) Perasaan (Affect), sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi
3) Kesesuaian tugas (Job Fit), faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya

[65] Uno, Hamzah B. "Teknologi komunikasi dan informasi pembelajaran." (2011).

[66] Studi Pada, Rumah Sakit, and D I Yogyakarta, 'Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta)', 6.1 (2006), 1–16.

bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya

4) Konsekuensi jangka panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui output yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang
5) Kondisi yang memfasilitasi, faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan.

7. Manfaat Teknologi Informasi

Teknologi informasi mempunyai beberapa manfaat dalam lingkungan bisnis antara lain :

1) Memudahkan dalam memperoleh informasi Informasi dapat dikirim dalam berbagai bentuk, komunikasi jarak jauh menjadi lebih efisien dan efektif.
2) Mengembangkan kemampuan Pengembangan kemampuan biasanya berkaitan dengan pembinaan ketrampilan dan kemampuan dasar organisasi atau individu untuk membantu mereka mencapai tujuan pembangunan. Teknologi informasi dapat menjadikan individu tertentu, terutama mereka yang memanfaatkan teknologi informasi terpicu untuk melakukan perubahan
3) Sistem strategis Organisasi mencari suatu implementasi sistem yang secara signifikan dapat meningkatkan keberhasilan dan pertahanan dalam operasional organisasi. System ini memberi keuntungan strategis untuk

memenuhi kebutuhan, meningkatkan pangsa pasar, meningkatkan kualitas proses negoisasi dengan supplier, mencegah pesaing masuk pasar

4) Fokus pada konsumen dan layanan Teknologi informasi dapat digunakan untuk mendukung proses kustomisasi masal
5) Usaha peningkatan yang berkelanjutan Teknologi informasi dapat digunakan secara ekstensif untuk peningkatan produktivitas maupun kualitas
6) Rekayasa ulang proses bisnis
7) Memperkuat pekerja dan mempercepat kerja kolaboratif

Manfaat yang didapat oleh pengguna dalam menggunakan teknologi informasi berbasis computer Chin and Todd [67] yaitu :

a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah
b. Menambahkan produktivitas
c. Mempertinggi efektifitas
d. Mengembangkan kinerja pekerjaan.

8. Peranan Manusia dalam Teknologi Informasi

Manusia merupakan komponen teknologi informasi, sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam teknologi informasi:

1) Perkembangan TI tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu yang menggunakannya
2) Produk TI hanya suatu media yang tidak akan berguna tanpa ada pemakainya

[67] Hariyadi and Rahmad Rival, 'Penerapan Teknologi Informasi Digital Library Ur Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Di Fisip Universitas Riau', *Jom Fisip*, 4.2 (2017), 1–17.

3) Dibutuhkan iklim dan regulasi kebijakan yang mendukung mekanisme TI , terutama di Negara berkembang seperti Indonesia
4) TI tidak dapat digunakan oleh semua orang hanya yang memiliki kualitas, kemampuan dan kompetensi yang tinggi yang dapat menggunakannya
5) Dalam organisasi perlu adanya kebijakan dan strategi pengembangan SDM bidang TI untuk mengantisipasi perkembangan TI yang sangat pesat
6) Dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengelola implementasi TI
7) Kelancaran implementasi TI, seseorang dalam mengimplementasikan TI selain harus didukung oleh Religiusitas dan pratical training bersifat pengetahuan teknis, juga harus didukung oleh pengetahuan mengenai privacy, ethics, computer crime, dan sebagainya

Dalam penguasaan teknologi informasi juga dapat menggunakan model TAM (Technology Acceptance Model), yaitu suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai. Menurut Davis TAM adalah sebuah teori yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana pengguna mengerti dan menggunakan sebuah teknologi informasi[68].

a. Persepsi Kegunaan/Manfaat TI (Perceived Usefulness)

   Persepsi Kegunaan (perceived usefulness) didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya.

b. Persepsi Kemudahan Pengguna TI (Perceived Ease of Use)

[68] Andika S Rakhmad, 'Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Kemanfaatan Terhadap Penggunaan Sistem Kkn Online Dengan Pendekatan Tam', *Journal of Technopreneurship and Information System (JTIS)*, 2.2 (2019), 53–58 <https://doi.org/10.36085/jtis.v2i2.313>.

Kemudahan pengguna (ease of use) didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Kemudahan penggunaan akan mengurangi usaha (baik waktu dan tenaga) seseorang didalam mempelajari komputer.

c. Sikap terhadap Perilaku TI (Attitude toward Behaviour)

   Sikap terhadap perilaku (attitude toward behaviour) sebagai perasaan positif atau negatif seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan.

d. Niat Perilaku TI (Behavioral Intention)

   Niat perilaku adalah suatu keinginan (minat) seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Seseorang akan melakukan suatu perilaku jika mempunyai keinginan atau niat untuk melakukannya.

e. Perilaku (Behaviour)

   Perilaku (behaviour) adalah tindakan nyata yang dilakukan seseorang Dalam konteks penggunaan sistem teknologi informasi, perilaku (behaviour) adalah penggunaan sebenarnya (actual usage) dari teknologi.

2.2. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang membahas tentang Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi terhadap kinerja . Kajian terdahulu juga berguna sebagai bahan menjelaskan hubungan antar variabel. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian saat ini :

2.2.1 Hubungan Antara Variabel

Hubungan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Alfisyah[69] , dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya.

Maka dari itu, faktor religiusitas yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan, dan diharapkan karyawan tersebut dapat terus optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal Penelitian yang berkaitan dengan religiuistas terhadap kinerja antara lain penelitian yang dilakukan Haryadi[70] dengan hasil penelitian yakni adanya pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja, sama seperti penelitian yang dilakukan Setiawati[71] bahwa adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja.

Hubungan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

R. Handayani[72] untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif,

---

[69] Alfisyah, Karina Dewi, & Anwar, Moch Khoirul. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam, 1(2).

[70] Haryadi, Imam, & Mahmudi, Luthfi Noor. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). Islamic Economics Journal, 6(2), 159–174.

[71] Setiawati, Rina, & Parmin, Parmin. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombong Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 1(1), 157–167.

[72] Ratina Handayani, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2018), 34–40.

organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka. Sejalan dengan penelitian Farashintha Julhija Karim[73] penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur.

Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Marwansyah menyatakan Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi[74]. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing. Sejalan dengan penelitian Octaviana Panambunan[75] Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado.

---

[73] Farashintha Julhija Karim, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur', *E-Journal Manajemen 'BRANCHMARCK'*,2.4(2016),121–32

[74] Nana Wariati, Dahniar, and Tinik Sugiati, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur', *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3.3 (2015), 217–28.

[75] Octaviana Panambunan, Bernhard Tewal, and Irvan Trang, 'Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo', *Emba*, 5.2 (2017), 2183–92.

Tabel 2.2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Azwir Nazir [76]	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Daerah Kabupaten Kampar)	Menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
Rofika ardianto[77]	Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Ketaatan Terhadap Peraturan Perundang-undangan terhadap kinerja Instansi Pemerintah	dengan hasil bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Lia Asmini[78]	Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di Kantor Pos Madiun	Variabel penggunaan teknologi komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,794 > t table 1,999 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan linear antara kedua variabel maka variabel penggunaan teknologi komunikasi memang mempengaruhi variabel tingkat kinerja karyawan.
Farashintha Julhija Karim [79]	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur	Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t (pada Tabel 2) diketahui bahwa secara parsial variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktifitas Kerja (Y) dengan

[76] Azwir Nazir dkk. 2010. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Daerah Kabupaten Kampar).

[77] Rofika Ardianto, 'Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip)', *JOM Fekom*, 2.2 (2015), 1–15.

[78] Bambang Suratman and Lia Asmini, 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Madiun', *Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya*, 2014.

[79] Farashintha Julhija Karim, Asmie Poniwati, and Bramastyo Kusumo Negoro, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur', *E-Journal Manajemen 'BRANCHMARCK'*, 2.4 (2016), 121–32.

		nilai thitung (2,146) > ttabel (1,99). Hal ini dapat diartikan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur.
Pandapotan Na Uli Sun Siregar[80]	Pengaruh Disiplin Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung	untuk variable penguasaan teknologi informasi diperoleh hasil bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 6,393 > 2,005 dan nilai Sig. (0,009) < (0,05) hal ini memiliki arti bahwa variable penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja.
Mauliani Salwa Azzahrah[81]	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep	Berdasar uji t, penguasaan teknologi infromasi dan kepuasan kerja masing- masing dengan individual memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.
R. Handayani Dkk[82]	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian dalam penelitian ini tampak bahwa penguasaan teknologi informasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
H.Isnaini[83]	Analisis pengaruh work family conflict , religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di yogyakarta	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung.
Wandira Ayu Bertin[84]	Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

[80]Pandapotan Na Uli Sun Siregar, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung', XXVII.April (2019),

[81]Azzahrah.

[82] R. Handayani, R. Runtuwene, and S. Sambul, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269315 <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19842.>.

[83]Isnaini.

	Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016	kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kecamatan Giriwoyo tahun pelajaran 2015/2016.
Irfan Rakha Widyadhana[85]	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui niat whistleblowing	Hasil ini menunjukkan bahwa religiusitas akan sangat berpengaruh terhadap kinerja fiskus di KPP Malang Selatan karena dengan religiusitas yang tinggi seorang fiskus akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik, jujur dan benar. Karena
I. Haryadi Dkk[86]	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)	variabel Religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil variable Religiusitas (X) memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel t hitung sebesar 8,761 > t tabel 2,026 (pada 1%).
Fairus Abdillah[87]	Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar diukur berdasarkan indikator dimensi peribadatan atau praktek,dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dan dimensi penghayatan. Resiliensi berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar diukur berdasarkan indikator relugasi emosi, kontrol implusif, optimism, analisis, empati, efikasi diri, dan pencapaian
Hesi Eka Puteri[88]	Orientasi Budaya Dan Religiusitas Dalam Manajemen Kredit Serta	Selanjutnya Teramati Bahwa Pengaruh Langsung Antara

[84] Dewi Sinta Hermiyanty Wandira Ayu Bertin, 'Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8.9 (2016), 1–58.

[85] Irfan Rakha Widyadhana, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing', 2020.

[86] Imam Haryadi and Luthfi Noor Mahmudi, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)', *Islamic Economics Journal*, 6.2 (2020), 159 <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>.

[87] Kinerja Pegawai, 'Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kota Makassar', 6 (2022), 186–93.

	Dampaknya Terhadap Kinerja Sosial Bank Perkreditan Rakyat	Religiusitas Terhadap Keluasan Jangkauan Di Perlihatkan Dengan Koefisien Jalur Sebesar 0.431 (P Value <0.001).
Dini Aprilia[89]	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	variabel religiusitas berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien 0.917 dengan nilai T-statistik 0,679 yang lebih kecil dari nilai T-statistik referensi 1,96. Atas dasar ini, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya dengan meningkatnya religiuisitas yang tinggi pada individu karyawan akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
Senda Yunita Leatemia[90]	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	Variabel pengalaman kerja memiliki t hitung 3,554 dengan taraf signifikansi 0,001 dibawah signifikansi 0,05 (5%). Dengan demikian t hitung > t tabel atau 3,554 > 2,0017. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
Fatmaliza[91]	Kontribusi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar	adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.
Wanceslaus Bili[92]	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena semakin banyak pengalaman kerja

[88] Hesi Eka Puteri, Fakultas Ekonomi, and Bisnis Islam, 'Orientasi Budaya Dan Religiusitas Dalam Manajemen Kredit Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Sosial Bank Perkreditan Rakyat', 4.1 (2019), 196–209.

[89] Dinnul Alfian Akbar dan Deky Anwar Dini Aprilia, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening', 6.1 (2021), 6.

[90] Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)', *Jurnal Manis*, 2.1 (2018), 1–10 <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>.

[91] Fatmaliza Fatmaliza, Syamsir Syamsir, and Jumiati Jumiati, 'Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar', *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2.2 (2018), 85 <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/149>

[92] Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, and Daud Kondorura, 'Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu', 6.3 (2018), 465–74.

		maka semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pegawai yang akan membantu meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik maka seseorang pegawai merasakan sangat terbantu adanya pengalaman yang dimilikinya
Nana Wariati[93]	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur	Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
Hendrayani[94]	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar	pengalaman kerja setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki pengalaman kerja
Pitriyani[95]	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat	Berdasarkan hasil penelitian secara Parsial dan Simultan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat
Gina Dokko[96]	Unpacking prior experience: How career history affects Job Performance	Prior unrelated experience should not lead to the same sorts of rigidities found for prior occu-pational experience. To explore this issue, we included the amount of experience outside of the occupation, i.e., unrelated experience, in the performance mode.

[93] Wariati, Dahniar, and Sugiati.

[94] Hendrayani, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar', *Jurnal Ekonimi*, 8.1 (2020), 1–12.

[95] Pitriyani, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat', *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1.1 (2019), 56–63.

[96] Dokko, Gina, Steffanie L. Wilk, and Nancy P. Rothbard. *"Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance." Organization Science* 20.1 (2009): 51-68.

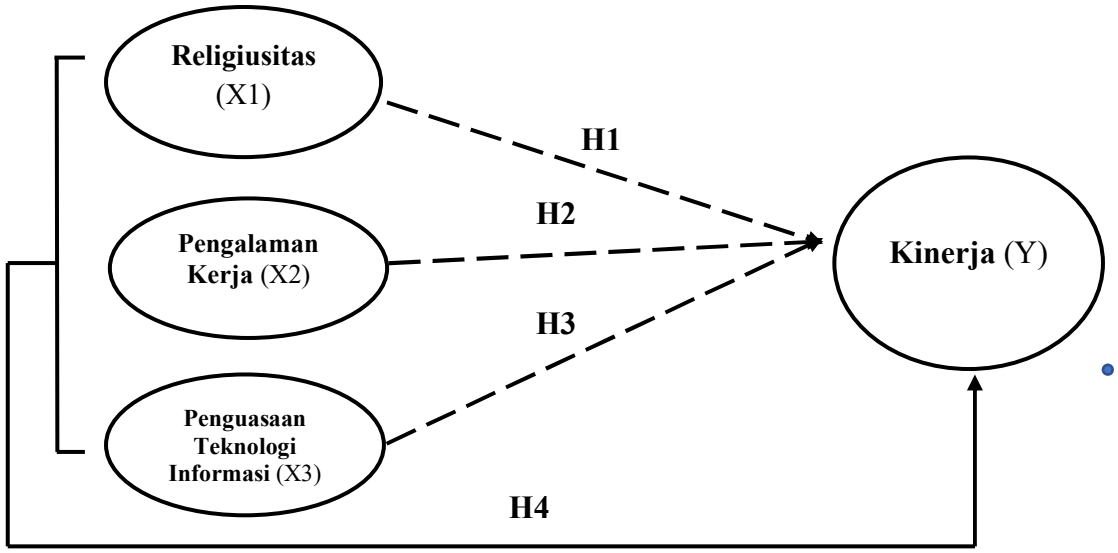
		Menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Literature (data di olah)

Berdasarkan table 2.2.1 terlihat banyak hasil dari penelitian terdahulu dan yang membahas hubungan variabel religiustas terhadap kinerja, pengalaman Kerja terhadap kinerja dan Penguasaan teknologi terhadap kinerja ,dimana dalam penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan, maka bisa dijadikan sebagai pedoman terkait dengan variabel dan teori yang dipakai dalam penelitian.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Religiusitas (X1), variabel pengalaman Kerja (X2) dan variabel penguasaan teknologi informasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), Berdasarkan tinjauan literature di atas, maka kerangka pemikiran penelitian yaitu:



Keterangan: **Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh secara Simultan

Pengaruh secara Parsial

2.4 Hipotesis

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Religiusitas memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Pengalaman Kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan teknologi informasi secara Bersama-sama memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) Menggunakan pendekatan kuantitatif Asosiatif, pendekatan yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang pada penelitian ini menggunakan Hubungan kausal, dimana hubungan yang bersifat sebab-akibat. Salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif (statistik). Perhitungan untuk mengatahui hubungan dan pengaruh antar variabel itu antara lain perhitungan koefesien korelasi *rank Spearman dan Person Product moment.*

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Alasan penelitian dilakukan di dua Instansi ini karena setelah dilakukannya observasi awal ditemukan fenomena yaitu dua Instansi ini mendapat tingkat Kinerja terendah diantara seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Pasaman. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Pasaman). Adapun waktu penelitian yaitu dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2022 .

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan dengan menggunakan data *cross section*. Sumber data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner (angket) yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh dari Arsip, jurnal, majalah, buku, data statisitik maupun dari internet. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Arsip Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman, jurnal, buku, tesis, data statistik dan internet.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah "keseluruhan dari subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi."[97] Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan penggulangan Bencan Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 96 ASN.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh. Dimana sampling

[97] Suharsimi Arikunto, Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, 115.

jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel[98]. Melihat jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel juga dapat didasarkan pada persentase sebagaimana nampak pada tabel persentase sampling yang dikemukakan Yount berikut[99] :

Tabel 3.1
Tabel Persentase Sampling

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
101-1000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Sumber: *Yount dalam Siti Aulia Nurfauziah, 2015*.

Penentuan sampel berdasarkan tabel persentase sampling menurut Yount di atas menunjukkan penelitian ini masuk dalam kategori jumlah populasi 0-100 sehingga jumlah sampel adalah 100% dari besarnya populasi ASN aktif yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman pada tahun 2021 dengan jumlah 94 ASN yang berarti penelitian ini memiliki 96 responden.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Untuk batasan dalam mendefinisikan variable-variabel agar adanya kesamaan persepsi tentang variabel yang digunakan dan menghindari terjadinya perbedaan penafsiran, maka penulis memberi batasan defenisi operasional.

[98] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
[99] Sih Aulia Nurfauziah, 'Hubungan Peta Mental Dengan Keterampilan Geografis Mahasiswa Departemen Pendidikan Geografi Universitas Pendidikan Indonesia', 2015.

3.5.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Indikator:

a. Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan
b. Mutu Kerja
c. Keterampilan bekerja
d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan
e. partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas
f. mampu bekerja aktif dalam tim
g. melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat

3.5.2. Variabel Independen (X)

Variabel Independent pada penelitian ini yaitu:

a. Religiusitas (X1)

Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama. Indikator :

1. Dimensi Keyakinan
2. Dimensi Peribadatan
3. Dimensi Pengamalan
4. Dimensi Penghayatan

5. Dimensi Pengetahuan

b. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau Keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Indokator:

1.Periode bekerja

2.Pengalaman kerja

3.Peningkatan katerampilan

4.Peningkatan pengetahuan

5.mampu bekerja secara efektif

6.mampu menggunakan peralatan–peralatan dengan baik

c. Teknologi informasi (X3)

Teknologi Informasi adalah suatu sistem yang dapat membantu pekerjaan seseorang agar dapat selesai dengan cepat serta dapat menghemat biaya dan waktu. dengan kemampuan teknologi informasi yang dimiliki seseorang, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Indicator:

1. Hardware
2. Software
3. Brainware
4. Database
5. Personalia

3.6. Instrument Penelitian

3.6.1 Kuisioner

Instrument penelitian berupa angket/kuisioner tertutup *(closed-ended questions)* yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria untuk meperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Kisi-kisi kuisoner dapat dilihat pada table 3.2 sebagai berikut:

Table 3.2
Kisi-Kisi Kuisioner

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama	Berdasarkan penelitian M. Agus Hermawan (2017), menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut: a. Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan b. Mutu Kerja c. Keterampilan bekerja d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan e. partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas f. mampu bekerja aktif dalam tim g. melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat	Likert
Religiusitas (X1)	Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Glock dan Stark (1965) bahwa indikator Religiusitas terbagi dua adalah : Dimensi Keyakinan Dimensi Peribadatan Dimensi Pengamalan Dimensi Penghayatan Dimensi Pengetahuan dengan teori ihsan sebagai tambahan	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau Keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Foster (2001) bahwa indikator pengalaman Kerja adalah : 1.Periode bekerja 2.Pengalaman kerja	Likert

	tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai	3.Peningkatan katerampilan 4.Peningkatan pengetahuan 5.mampu bekerja secara efektif 6.mampu menggunakan peralatan–peralatan dengan baik	
Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	Teknologi Informasi adalah suatu sistem yang dapat membantu pekerjaan seseorang agar dapat selesai dengan cepat serta dapat menghemat biaya dan waktu. dengan kemampuan teknologi informasi yang dimiliki seseorang, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Menurut Suyanto (2005), indicator teknologi informasi adalah : a. Hardware b. Software c. Brainware d. Database e. Personalia	Likert

Pengukuran instrument ini menggunakan skala likert scale data ordinal, yaitu:

Tabel 3. 3 Kriteria Pemberian Skor

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data sekunder berupa data data-data sekunder yang bersumber dari Sekertariat Daerah , Badan Penanggulanagn Bencan Daerah dan dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman Sumatera Barat wilayah Indonesia.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

3.7.1 Observasi

Observasi dilakukan dalam pra-penelitian untuk menentukan identifikasi

masalah tentang Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Pengusaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dalam observasi ini menggunakan teknik wawancara terhadap Kepala Organisai Perangkat Daerah di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

3.7.2 Survei

Survei merupakan teknik pengumpulan informasi dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada Dua Instansi yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan di Kabupaten Pasaman. Guna penyebaran kuisioner ini untuk mengetahui Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Pengusaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

3.7.3 Studi kepustakaan

Studi kepustakaan berupa dokumentasi foto, buku, Arsip data-data sekunder yang bersumber dari Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif data

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran/deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden, Sugiyono juga menjelaskan bahwa uji statistik deskriptif merupakan uji statistik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menganalisis suatu data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang melalui proses pengumpulan data sebagaimana adanya tanpa bertujuan untuk membuat sebuah kesimpulan yang berlaku untuk umum. penyajian data yang

telah diklasifikasi tersebut disajikan melalui mean (M), median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi[100].

Table 3.4
Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas	96	22	40	37.93	3.206
Pengalaman Kerja	96	17	30	25.61	3.052
Penguasaan Teknologi	96	28	50	42.07	5.810
Kinerja	96	19	35	28.51	3.772
Valid N (listwise)	96				

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Terlihat pada table 3.4 terdapat hasil dari Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi. Yang dimana Mean adalah nilai rata-rata yang didapat dengan cara menjumlah seluruh nilai pada data dibagi jumlah frekuensi. Median adalah suatu teknik penjelasan kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar. Modus adalah nilai yang sering muncul. Standar Deviasi adalah ukuran suatu persebaran data karena memiliki satuan yang sama dengan satuan data dan nilai tengahnya.

3.9 Pengujian Model

3.9.1 Uji Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Azwar validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana skala akurasi dari suatu tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya[101]. Menurut Sugiyono hasil dari penelitian yang sah adalah jika terdapat sebuah

[100] Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif &RND. Bandung: Alfabeta', X (2013), 1–21.
[101] S. Azwar, 'Reliabilitas Dan Validitas Edisi 4. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.', 2012.

kesamaan pada data yang telah terkumpul dengan data yang ada sesungguhnya pada objek yang diteliti[102]. Lebih lanjut lagi menurut Ghozali uji validitas digunakan didalam penelitian untuk mengukur kevaliditasan suatu kuesioner dalam penelitian. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner mampu menunjukkan dengan baik objek yang akan diukur oleh kuesioner dalam penelitian tersebut[103].

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono menjelaskan bahwa reliabilitas bersangkutan dengan derajat konsistensi dan stabilitas dari data atau temuan penelitian[104]. Lebih lanjut Imam Ghozali mengungkapkan uji reliabilitas instrument sebagai Alat pengukuran suatu kuesioner yang merupakan skala dari variabel yang diteliti. Suatu kuesioner yang disebar dikatakan handal/reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/penyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu [105] . Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach yang dikutip dari Azwar adalah sebagai berikut[106]:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2}\right]$$

Keterangan :

[102] Sugiyono.
[103] Imam Ghozali, 'Aplikasi Analisis Multiverat Dengan Program SPSS', *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 100 (2013), 49.
[104] Sugiyono.
[105] Imam Ghozali.
[106] Azwar.

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Ghozali mengungkapkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika > 0,6. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal[107].

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Gunawan mengungkapkan uji distribusi normal adalah uji yang dilakukan di dalam penelitian untuk mengetahui dan mengukur apakah ada data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak terdistribusi normal dan apakah data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik (statistik inferensial)[108]. Menurut Ghozali suatu Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak

[107] Imam Ghozali.

[108] Ce Gunawan, 'Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian. Yogyakarta: Deepublish', *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20.5 (2020), 40–43 <https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I>.

terdistribusi normal[109].

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk dilakukan pengujian apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independent [110] . Jika terdapat sautu korelasi, maka terdapat masalah Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independent [111] . Multikolinearitas dapat diuji dengan menggunakan metode Klien atau dilihat dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

Metode klien merupakan metode yang membandingkan nilai dari koefisien determinasi dengan nilai regresi yang ada pada masing-masing variabel independent. Apabila nilai R2 > r2 maka model tidak memiliki suatu gejala multikolinieritas. Sedangkan, apabila R2 < r2 maka model memiliki gejala multikoliniearitas. Sedangkan Toleransi mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi jika nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya sebuah kolinearitas yang tinggi pula. Nilai cut off yang biasa dipakai adalah nilai toleransi sebesar 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gunawan suatu Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji

[109] Imam. Ghozali, 'Ekonometrika: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan IBM SPSS 24. Edisi 1. Semarang : Universitas Diponegoro', 2017, 2010–12.
[110] Imam. Ghozali.
[111] Gunawan.

suatu model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan kedalam pengamatan yang lain didalam regresi. jika varians dari residual pengamatan ke suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka akan disebut homokedastisitas. selanjutnya jika suatu varians berbeda dari residual pengamatan ke satu pengamatan yang lain, maka akan disebut Heteroskedastisitas[112]. Ghozali mengungkapkan model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas[113].

3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang menguji Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Pengusaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. dengan menggunakan rumus Riduwan dan Akdom sebagai berikut[114]:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \theta i$$

Dimana:

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Konstanta regresi dari X_1

β_2 = Konstanta regresi dari X_2

β_3 = Konstanta regresi dari X_3

X_1 = Religiusitas

---

[112] Gunawan.

[113] Imam. Ghozali.

[114] Agus Tri Basuki, Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal.87

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Teknologi Informasi

ei = Kesalahan bersistribusi normal dengan rata-rata 0

3.9.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali Uji statistik t digunakan pada dasarnya untuk mengukur adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dengan beranggapan variabel independent lainnya adalah konstan[115]. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu: Religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Teknologi Informasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Kriteria pengujiannya yaitu :

• Apabila probabilitas < taraf signifikansi 5% atau 0,05; Maka H0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

• Apabila probabilitas > taraf signifikansi 5% atau 0,05; Maka H0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Jika hasil pengujian statistik menunjukan Ho ditolak, berarti variable-variabel independen yang terdiri dari Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Tetapi apabila Ho diterima, berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berpedoman kepada Sugiyono bentuk penetapan hipotesis statistiknya adalah

[115] Imam. Ghozali.

sebagai berikut[116]:

H0 : r = 0 atau Ha : r ≠ 0

Keterangan:

H0 = format hipotesis awal (hipotesis nol).

Ha = format hipotesis alternatif.

R = koefisien korelasi hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, penetapan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

1. H01 : r = 0, Religiusitas (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

   Ha1 : r ≠ 0, Religiusitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. H02 : r = 0, Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai (Y).

   Ha2 : r ≠ 0, Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. H03 : r = 0, Teknologi Informasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

   Ha3 : r ≠ 0, Teknologi Informasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Uji Simultan (Uji-f)

Menurut Ghozali Uji F dilakukan untuk mengetahui sebuah variabel

[116] Sugiyono.

independent yang dilibatkan ke dalam model memiliki pengaruh secara keseluruhan kepada variabel dependent [117] . Uji F digunakan untuk menganalisis hipotesis pengaruh Religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau simultan. Untuk mengetahui variabel–variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen digunakan tingkat segnifikansi sebesar 5% atau 0,05. Uji F hasil perhitungan diperbandingkan dengan F tabel dengan kriteria:

• Jika F hitung > F tabel pada α = 5 % atau P Value (sig) < α maka Ho ditolak dan H1 diterima (berpengaruh).

• Jika F hitung < F tabel pada α = 5 % atau P Value (sig) > α maka Ho diterima dan H1 ditolak (tidak berpengaruh).

Asumsi jika terjadi penolakan H0 maka dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berpedoman kepada Sugiyono bentuk penetapan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut[118]:

H03 : r = 0, Tidak terdapat pengaruh signifikan Religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Teknologi Informasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha3 : r ≠ 0, Terdapat pengaruh signifikan Religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Teknologi Informasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

[117] Imam. Ghozali.
[118] Sugiyono.

c. Koefisien Determinan (*Adjusted* R^2)

Analisis koefisien determinasi diungkapkan oleh Ghozali merupakan Koefisien determinasi yang pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa tinggi kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel dependent yang diteliti amat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) memiliki arti bahwa variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan peneliti untuk memprediksi variasi variabel dependent[119].

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent religiusitas dan pengetahuan menerangkan variasi variabel dependent yaitu minat. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

Kd = r1 2 x 100%

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r 2 = Koefisien Korelasi

[119] Imam. Ghozali.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek dan Hasil Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pasaman dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Kabupaten Pasaman Nomor 11 tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam penyelenggaraan tugas, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman mempunyai fungsi sebagai Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsian dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien; dan Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Upaya peningkatan kelancaran, keamanan dan keselamatan transportasi serta mewujudkan Good Government di Kabupaten Pasaman sering berbenturan dengan bidang - bidang lainnya seperti bidang ekonomi, sosial budaya dan lain sebagainya. Pertambahan penduduk yang pesat berakibat pada meningkatnya kebutuhan akan alat transportasi yang mencukupi untuk kelancaran roda perekonomian, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Sebagai konsekuensinya masyarakat yang berusaha dibidang transportasi sering melakukan usahanya tanpa memenuhi ketentuan dan persyaratan yang telah ditentukan oleh Undang-undang yang berlaku, seperti dalam hal pengurusan perizinan angkutan untuk memenuhi persyaratan usaha angkutan umum serta perizinan lainnya.

Untuk mengatasi persoalan diatas Pemerintah Kabupaten Pasaman melalui Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, maka Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, dituntut untuk mampu menjabarkan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang diberikan kedalam sebuah kebijakan umum daerah dibidang Perhubungan.

4.1.1. Visi dan Misi

Visi Pemerintah Kabupaten Pasaman adalah

" Terwujudnya Masyarakat Pasaman Lebih Baik dan Bermartabat ".

Visi ini diwujudkan dalam 6 misi yaitu :

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta meningkatkan peran lembaga adat.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
3. Mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas layanan dasar
4. Meningkatkan kapasitas infrastruktur
5. Mewujudkan peningkatan ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan lokal
6. Meningkatkan tatakelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Dari visi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kondisi masyarakat melalui perbaikan di segala sektor untuk kesejahteraan Masyarakat Pasaman
2. Masyarakat Pasaman yang diakui dan dihormati dengan menjunjung tinggi Nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dengan selalu berpegang teguh kepada ajaran agama yang dianut dan adanya kemampuan untuk meningkatkan nilai-nilai budaya, ekonomi, pendidikan dan kesehatan.

4.1.2. Struktur Organisasi

A. Susunan struktural pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah :

Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pasaman terdiri dari:

1. Kepala Pelaksana,
2. Sekretaris ,
   (a) Kasubag. Bagian Umum dan Kepegawaian
   (b) Kasubag. Bagian Keuangan
   (c) Kasubag. Program dan Pelaporan
3. Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan
   (a) Kasubid. Bidang Pencegahan
   (b) Kasubid. Bidang Kesiapsiagaan
4. Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik
   (a) Kasi Bidang Kedaruratan
   (b) Kasi Bidang Logistik
5. Ka. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi
   (a) Kasi Bidang Rehabilitasi
   (b) Kasi Bidang Rekonstruksi

B. Susunan struktural pada Dinas Perhubungan adalah :

1. Pimpinan adalah Kepala Dinas yang dibantu oleh 1 (satu) Sekretaris Dinas dan 3 (tiga) Kepala Bidang, serta 1 (satu) Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.
2. Sekretaris Dinas dibantu oleh 2 (dua) Kasubbag yaitu Kasubbag Umum dan

Kepegawaian dan Kasubbag Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan

3. Masing-masing Kepala Bidang dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Seksi yang terdiri dari :

- Kepala Bidang lalu Lintas dan Angkutan dibantu oleh :
  a) Kasi Lalu Lintas Jalan,
  b) Kasi Angkutan,
  c) Kasi Perbengkelan dan Karoseri.
- Kepala Bidang Prasarana dibantu oleh :
  a) Kasi Perencanaan dan Pembangunan Prasarana,
  b) Kasi Pengoperasian Prasarana,
  c) Kasi Perawatan Prasarana.
- Kepala Bidang Pengembangan dan Keselamatan dibantu oleh :
  a) Kasi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan,
  b) Kasi Lingkungan Perhubungan,
  c) Kasi Keselamatan.
- Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

A. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah

1. Tugas Pokok

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman mempunyai tugas sebagai berikut :

1) Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penganggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitas

serta rekonstruksi secara adil dan setara;

2) Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan;
3) Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana;
4) Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;
5) Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Kepala Daerah setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
6) Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang;
7) Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
8) Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

2. Fungsi

Dalam penyelenggaraan tugas, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsian dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

B. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Sesuai dengan Peraturan Bupati Pasaman Nomor 19 tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, maka tugas pokok Dinas Perhubungan adalah :

" Melaksanakan Kebijakan Teknis, Koordinasi dan Penyusunan Program Berkaitan Dengan Urusan Perhubungan "

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut maka fungsi Dinas Perhubungan adalah :

a. Perumusan kebijakan lingkup Perhubungan;
b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup Perhubungan;
c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Perhubungan;
d. Pelaksanaan administrasi lingkup dinas Perhubungan;
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Analisis Deskripsi

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Adapun karakteristik responden dari penelitian yang dilakukan, adalah sebagai berikut:

A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

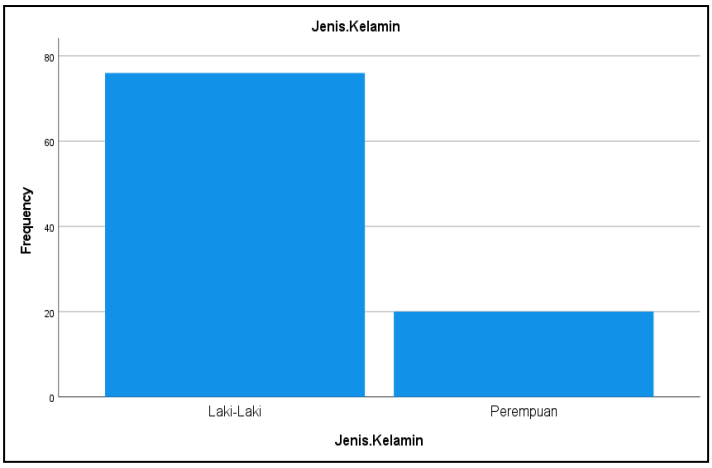
Responden dari penelitian ini adalah personalia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang dijadikan sampel dimana responden dibagi atas 2 (dua) jenis kelamin, seperti yang terlihat

pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Pasaman

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	76	79.2
2	Perempuan	20	20.8
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, Penulis 2022



Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 76 orang dengan persentase 79,2 persen, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 20.8 persen. Ini berarti responden laki-laki lebih dominan dari responden perempuan yaitu sebanyak 76 orang.

B. Responden Berdasarkan Usia

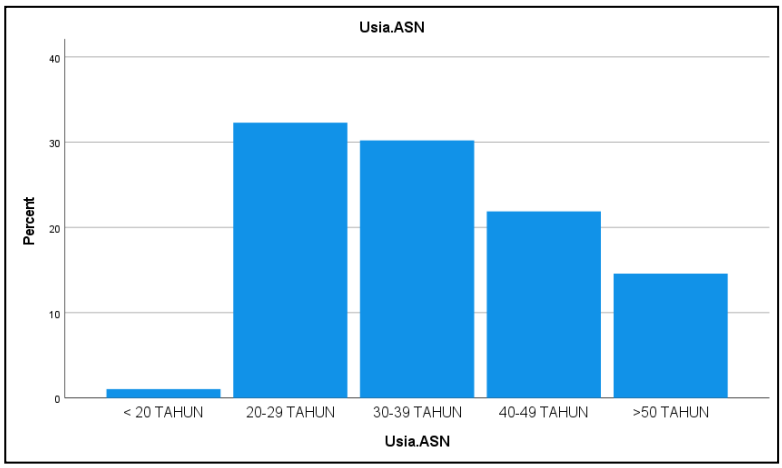
Responden dari penelitian ini adalah personalia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang dijadikan

sampel dimana responden memiliki usia yang beragam seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Pasaman

No	Interval Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	< 20	1	1.0
2	20 - 29	31	32.3
3	30 - 39	29	30.2
4	40 - 49	21	21.9
5	> 50	14	14.6
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, Penulis 2022



Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden lebih banyak berusia 20-29 tahun yaitu 31 dengan persentase 32,3 persen, sedangkan yang berusia dibawah 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 1,0 persen, serta berusia 30-39 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 32,3 persen, selanjutnya yang berusia 40-49 tahun berjumlah 21 dengan persentase 21,9 persen, dan selebihnya berumur diatas 50 tahun sekitar 14 orang dengan persentase 14,6

persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berusia produktif.

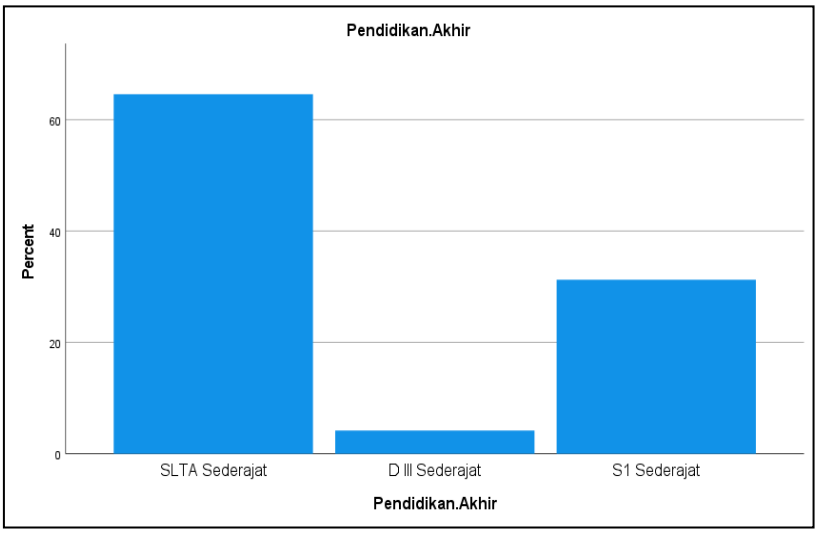
C. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dari penelitian ini adalah personalia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang dijadikan sampel dimana responden memiliki tingkat pendidikan yang beragam, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Pasaman

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SLTA/Sederajat	62	64.6
3	Diploma	4	4.2
4	D-IV/S-1	30	31.3
5	S2	-	-
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, Penulis 2022



Dari tabel 4.3. di atas, dapat dilihat bahwa responden pada umumnya lulusan SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 62 orang dengan persentase

64,6 persen sedangkan lulusan Sarjana yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 31,3 persen, Dan lulusan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2 persen. Dengan demikian pendidikan responden paling dominan adalah Sarjana yaitu sebanyak 62 orang dengan persentase 64,6 persen.

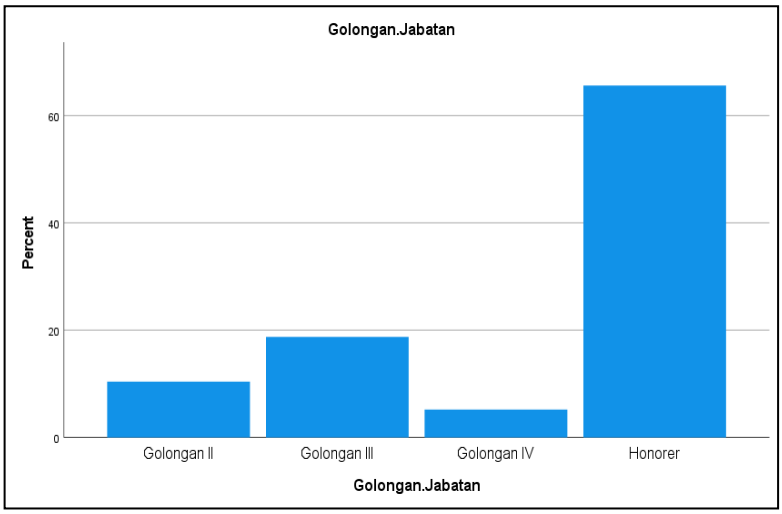
D. Responden Berdasarkan Golongan

Responden dari penelitian ini adalah personalia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang dijadikan sampel dimana responden memiliki golongan yang beragam, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan
Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Pasaman

No	Tingkat Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	I	0	0
2	II	10	10.4
3	III	18	18.8
4	IV	5	5.2
5	Honorer	63	65.6
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, Penulis 2022



Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa responden pada umumnya honorer yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase 65,6 persen sedangkan golongan I sebanyak 0 orang dengan persentase 0 persen, kemudian golongan II sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4 persen. Serta golongan III sebanyak 18 orang dengan persentase 18,8 persen. Dan golongan IV terdapat 5 orang dengan persentase 5,2 persen. Dengan demikian responden paling dominan adalah honorer yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase 65,6 persen.

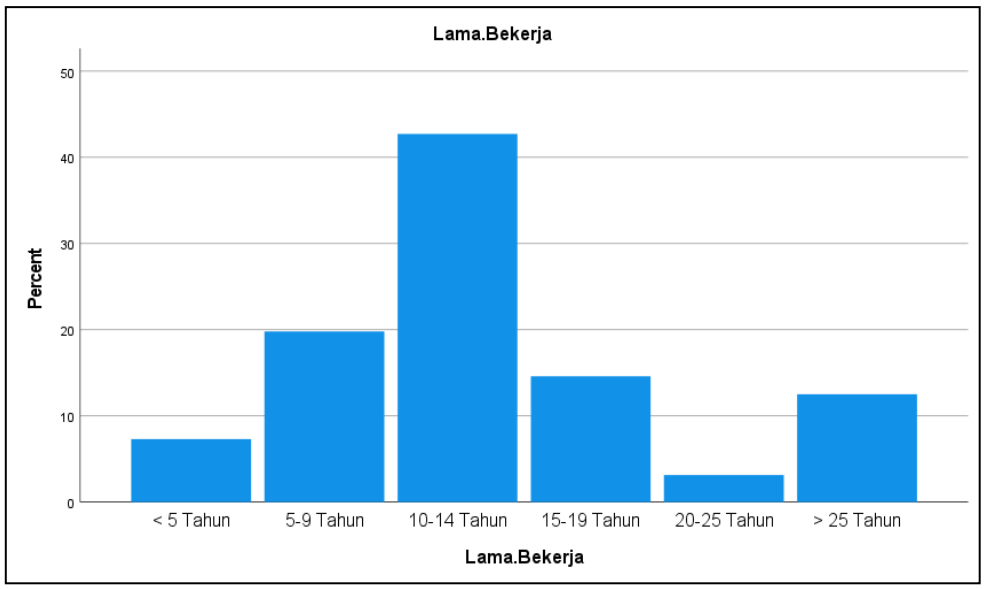
E. Lama Bekerja

Responden dari penelitian ini adalah personalia Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang dijadikan sampel dimana responden memiliki Lama bekerja yang beragam, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Pasaman

No	**Masa Kerja** (Tahun)	**Jumlah** (orang)	**Persentase** (%)
1	< 5 Tahun	7	7.3
2	5-9 Tahun	19	19.8
3	10-14 Tahun	41	42.7
4	15-19 Tahun	14	14.6
5	20-25 Tahun	3	3.1
6	> 25 Tahun	12	12.5
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, tahun 2022



Dari tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa responden pada umumnya memiliki Lama Bekerja dibawah 10-14 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase 42,7 persen sedangkan dibawah 5 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 7,3 persen, kemudian 5 - 9 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 19,8 persen. Sedangkan 15-19 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 14,6 persen. Selanjutnya 20-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,1 persen. Dan lama kerja diatas 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 12,5 persen. Dengan demikian responden paling dominan adalah memiliki masa kerja 10-14 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase 42,7 persen.

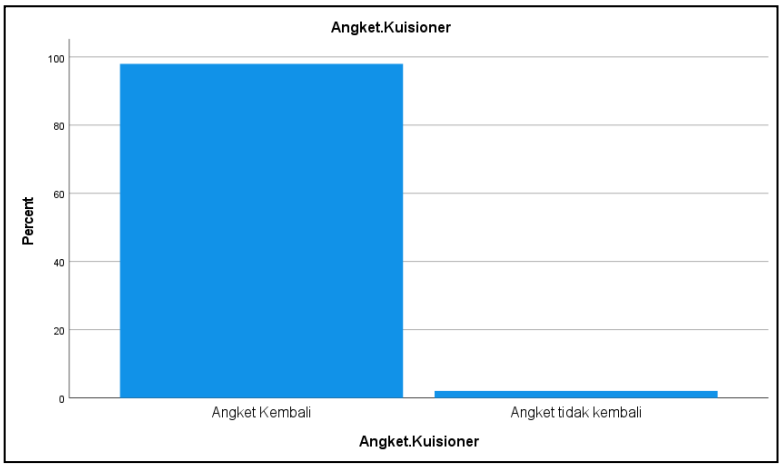
F. Sampel dan tingkat Pengembalian

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 98 orang yang akan dijadikan sampel penelitian, dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*.

Tabel 4.6
Sampel dan Tingkat Pengembalian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah angket yang disebar	98	100
2	Jumlah angket yang kembali	96	98
3	Jumlah angket tidak dikembalikan responden	2	2
Jumlah angket yang dapat diolah		**96**	**100**

Sumber: Data Primer, Hasil Survey (2022)



Dari tabel 4.6 di atas, dapat dilihat Jumlah kuesioner yang peneliti sebarkan kepada responden pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman adalah sebanyak 98 eksemplar kuesioner (100 persen). Dari 98 eksemplar kuesioner yang dikirim menghasilkan tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah sebanyak 96 eksemplar kuesioner atau sebesar 98 persen.

4.3. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Religiusitas

Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel Religiusitas (X1). pada penelitian ini diukur melalui 8 pernyataan yang disebarkan ke 96 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Religiusitas dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Religiusitas (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya meyakini ajaran Al-Quran	89	6	1	0	0
2.	Saya melakukan sholat 5 waktu	83	12	1	0	0
3.	Saya merasa bahagia jika dapat melaksanakan Ibadah	81	14	1	0	0
4.	Saya memahami bahwa membaca kalimah syahadat, sholat, puasa, zakat dan naik haji bila mampu merupakan rukun islam.	77	18	1	0	0
5.	Saya mengetahui bahwa bekerja sungguh-sunguh (khusyu') adalah bagian dari beribadah	75	20	1	0	0
6.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yakin di lihat oleh Allah	76	17	2	1	0
7.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya akan langsung ber istigfar akan dosa karena ketegasan Allah kepada Hambanya.	51	37	7	1	0
8.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya langsung meminta ampun karena tahu Allah Maha Pengampun.	63	25	8	0	0

Sumber: *Data Primer, Hasil Survey (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas terlihat jika untuk item pertanyaan pertama "Saya meyakini ajaran Al-Quran" responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 89 orang responde atau sebesar 92,7 % dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 6 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 6,3 % dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 1 orang

responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kedua “Saya melakukan sholat 5 waktu” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 83 orang responde atau sebesar 86,5% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 12 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 12,5% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 1 orang responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketiga “Saya merasa bahagia jika dapat melaksanakan Ibadah” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 81 orang responde atau sebesar 84,4% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 14 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 14,6% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 1 orang responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keempat “Saya memahami bahwa membaca kalimah syahadat, sholat, puasa, zakat dan naik haji bila mampu merupakan rukun islam.” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 77 orang responde atau sebesar 80,2% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 18 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 18,8% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban

netral sebanyak 1 orang responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kelima “Saya mengetahui bahwa bekerja sungguh-sunguh (khusyu') adalah bagian dari beribadah” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 75 orang responde atau sebesar 78,1% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 20 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 20,8% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 1 orang responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keenam “Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yakin di lihat oleh Allah” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 76 orang responde atau sebesar 79,2% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 17 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 17,7% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 2 orang responden atau 2,1%, dan untuk pilihan jawaban tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden atau 1 %, lalu untuk pilihan jawaban tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketujuh “Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya akan langsung ber istigfar akan dosa karena ketegasan Allah kepada Hambanya.” responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 51 orang responde atau sebesar 53,1% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 37 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau

sebesar 38,5% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 7 orang responden atau 7,3%, dan untuk pilihan jawaban tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden atau 1 %, lalu untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kedelapan "Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya akan langsung ber istigfar akan dosa karena ketegasan Allah kepada Hambanya." responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 63 orang responde atau sebesar 65,6% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 25 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 26,0% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 8 orang responden atau 8,3%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

b. Variabel Pengalaman Kerja

Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2). pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang disebarkan ke 96 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Pengalaman Kerja dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengalaman kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mefokuskan diri dan menghargai waktu dalam bekerja.	44	51	1	0	0
2.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	43	51	2	0	0
3.	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain.	28	48	17	2	1

4.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan	36	48	11	1	0
5.	Saya dapat mengusai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.	28	60	7	1	0
6.	Saya dapat mengusai peralatan kerja yang disediakan.	37	48	10	1	0

Sumber: *Data Primer, Hasil Survey (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat jika untuk item pertanyaan pertama "Saya selalu mefokuskan diri dan menghargai waktu dalam bekerja." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 51 orang responde atau sebesar 53,1% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 44 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 45,8 % dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 1 orang responden atau 1 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kedua "Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 51 orang responde atau sebesar 53,1% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 43 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 44,8 % dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 2 orang responden atau 2,1%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketiga "Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain" responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 48 orang responde atau sebesar 50,0% dari total presentase keseluruhan.

Sementara itu sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 29,2% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 17 orang responden atau 17,7 %, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 2 orang responden dengan presentase 2,1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keempat "Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 48 orang responde atau sebesar 50,0% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 36 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 37,5% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 11 orang responden atau 11,5%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kelima "Saya dapat mengusai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik" responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 60 orang responde atau sebesar 62,5% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 29,2% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 7 orang responden atau 7,3%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keenam “Saya dapat mengusai peralatan kerja yang disediakan.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 48 orang responde atau sebesar 50,0% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 37 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 38,5% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 10 orang responden atau 10,4%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

c. Variabel Penguasaan Teknologi informasi

Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3). pada penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang disebarkan ke 96 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Penguasaan teknologi informasi dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah menggunakan fasilitas komputer (SAPD) dengan baik.	39	42	13	2	0
2.	Saya mampu mengoprasikan komputer.	31	56	9	0	0
3.	Program (SAPD) yang digunakan membantu saya dalam bekerja	49	35	11	1	0
4.	Program (SAPD) yang digunakan mudah untuk digunakan	48	31	17	0	0
5.	Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat	50	28	8	10	0
6.	Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	29	47	16	4	0

7.	Instansi selalu menyimpan data sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi.	30	56	8	1	1
8.	Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan.	27	59	10	0	0
9.	Semua pegawai menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia	31	52	12	1	0
10.	Pegawai memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam	24	58	14	0	0

Sumber: *Data Primer, Hasil Survey (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas terlihat jika untuk item pertanyaan pertama "Saya telah menggunakan fasilitas komputer (SAPD) dengan baik." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 42 orang responde atau sebesar 43,8% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 39 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 40,6 % dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 13 orang responden atau 13,5%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 2 orang responden dengan presentase 2,1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kedua "Saya mampu mengoprasikan komputer." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 56 orang responde atau sebesar 58,3% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 32,2% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 9 orang responden atau 9,4%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketiga "Program (SAPD) yang digunakan membantu saya dalam bekerja" responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu

sebanyak 49 orang responde atau sebesar 51,0% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 34 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 36,5% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 11 orang responden atau 11,5%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keempat "Program (SAPD) yang digunakan mudah untuk digunakan." responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 48 orang responde atau sebesar 50,5% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 31 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 32,3% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 17 orang responden atau 17,7%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kelima "Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat" responden lebih banyak memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 50 orang responde atau sebesar 52,1% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 28 orang menjawab setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 29,2% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 8 orang responden atau 8,3%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 10 orang responden dengan presentase 10,4%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keenam "Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik." responden

lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 47 orang responde atau sebesar 49,0% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 30,2% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 16 orang responden atau 16,7%, dan untuk pilihan jawaban tidak setuju ada sebanyak 4 orang responden atau 4,2 %, lalu untuk pilihan jawaban tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketujuh “Instansi selalu menyimpan data sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 56 orang responde atau sebesar 58,3% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 31,3% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 8 orang responden atau 8,3%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju memiliki 1 orang responden dengan presentase 1%.

Untuk pertanyaan kedelapan “Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 59 orang responde atau sebesar 61,5% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 28,1% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 10 orang responden atau 10,4%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju

tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kesembilan “Semua pegawai menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 52 orang responde atau sebesar 54,2% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 32,3% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 12 orang responden atau 12,5%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 1 orang responden dengan presentase 1%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kesepuluh “Pegawai memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 58 orang responde atau sebesar 60,4% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 25,0% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 14 orang responden atau 14,6%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

d. Variabel Kinerja

Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel Kinerja (Y). Pada penelitian ini diukur melalui 7 pernyataan yang disebarkan ke 96 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja dijelaskan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan.	18	53	20	5	0
2.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	41	46	20	0	0
3.	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.	19	65	5	7	0
4.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	23	59	10	4	0
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjan.	21	64	11	0	0
6.	Saya dapat bekerja dalam tim.	23	52	21	0	0
7.	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya.	28	54	13	0	1

Sumber: *Data Primer, Hasil Survey (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat jika untuk item pertanyaan pertama "Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 53 orang responde atau sebesar 55,2% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 18,8% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 20 orang responden atau 20,8%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 5 orang responden dengan presentase 5,2%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kedua "Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 46 orang responde atau sebesar 47,9% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 41 orang menjawab sangat setuju

dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 42,7% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 20 orang responden atau 9,4%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketiga “Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 65 orang responde atau sebesar 67,7% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 19,8% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 5 orang responden atau 5,2%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 7 orang responden dengan presentase 7,3%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keempat “Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 59 orang responde atau sebesar 61,5% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 24,0% dari presentase total keseluruhan. responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 10 orang responden atau 10,4%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju ada 4 orang responden dengan presentase 4,2%. Dan yang terakhir sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan kelima “Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjan.” responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 64 orang responde atau sebesar 66,7% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu

sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 21,9% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 11 orang responden atau 11,5%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan keenam "Saya dapat bekerja dalam tim." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 52 orang responde atau sebesar 54,2% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 24,0% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 21 orang responden atau 21,9%, sedangkan untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak memiliki presentase.

Untuk pertanyaan ketujuh "Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya.." responden lebih banyak memilih setuju, yaitu sebanyak 54 orang responde atau sebesar 56,3% dari total presentase keseluruhan. Sementara itu sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan item pertanyaan tersebut atau sebesar 29,2% dari presentase total keseluruhan. Sedangkan responden lain nya memilih jawaban netral sebanyak 13 orang responden atau 13,5%, dan untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang responden atau 1%, lalu untuk pilihan jawaban tidak setuju tidak memiliki presentase.

4.4. Uji Pra Penelitian

Sebelum dilakukan analisis atau uji hipotesis terhadap data hasil penelitian maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen untuk mendapatkan instrumen yang shahih (valid) dan handal (reliabel) secara

empiris agar hasil interpretasi tidak bias (menyimpang dari yang sebenarnya). Pengujian instrumen pada penelitian ini dilaksanakan setelah dilakukannya pemeriksaan terhadap angket / kuesioner yang bisa diolah terhadap semua kuesioner penelitian yang terkumpul, selanjutnya butir pernyataan yang tidak valid akan dibuang dan tidak dimasukkan ke dalam analisis berikutnya.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar kepada responden. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan cara mengkorelasi setiap skor item dengan total item skornya. Total item skor adalah jumlah dari seluruh item pernyataan/pertanyaan yang ada pada suatu variabel. Dalam menentukan suatu item valid atau tidak terdapat dua cara :

• Jika nilai signifikansi < 0,05 maka item valid, jika nilai signifikansi > 0,05 maka item tidak valid.

• Jika nilai r hitung ≥ r tabel maka item tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

r tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,361 yang di dapatkan dari rumus Df = n -2 = 30 – 2 = 28 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk 4 variabel yaitu religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2), Teknologi Informasi (X3) dan Kinerja (Y).

A. Validitas Variabel Religiusitas (X1)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel religiusitas

Item	r *hitung*	r *tabel*	Hasil
X1.1	0, 771	0,361	Valid
X1.2	0, 771	0,361	Valid
X1.3	0, 771	0,361	Valid
X1.4	0, 913	0,361	Valid
X1.5	0, 916	0,361	Valid
X1.6	0, 913	0,361	Valid
X1.7	0, 680	0,361	Valid
X1.8	0, 757	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung ≥ r tabel sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

B. Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item	r *hitung*	r *tabel*	Hasil
X2.1	0, 522	0,361	Valid
X2.2	0, 733	0,361	Valid
X2.3	0, 506	0,361	Valid
X2.4	0, 744	0,361	Valid
X2.5	0, 855	0,361	Valid
X2.6	0, 691	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung ≥ r tabel sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

C. Validitas Variabel Teknologi Informasi (X3)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

Item	r *hitung*	r *tabel*	Hasil
X3.1	0, 653	0,361	Valid
X3.2	0, 596	0,361	Valid
X3.3	0, 793	0,361	Valid
X3.4	0, 693	0,361	Valid
X3.5	0, 825	0,361	Valid
X3.6	0, 674	0,361	Valid
X3.7	0, 517	0,361	Valid
X3.8	0, 653	0,361	Valid
X3.9	0, 513	0,361	Valid
X3.10	0, 478	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung ≥ r tabel sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

D. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 7 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

Item	r *hitung*	r *tabel*	Hasil
Y1	0, 479	0,361	Valid
Y2	0, 809	0,361	Valid
Y3	0, 412	0,361	Valid
Y4	0, 778	0,361	Valid
Y5	0, 763	0,361	Valid
Y6	0, 766	0,361	Valid
Y7	0, 573	0,361	Valid

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung ≥ r tabel sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner handal atau tidak, kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diajukan tetap stabil dan konsisten jika dilakukan pengisian ulang pada kuesioner tersebut. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha* (α)	Keterangan
1.	Religiusitas	0, 886	*Reliabel*
2.	Pengalaman Kerja	0, 751	*Reliabel*

3.	Teknologi Informasi	0, 844	*Reliabel*
4.	Kinerja Pegawai	0, 757	*Reliabel*

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

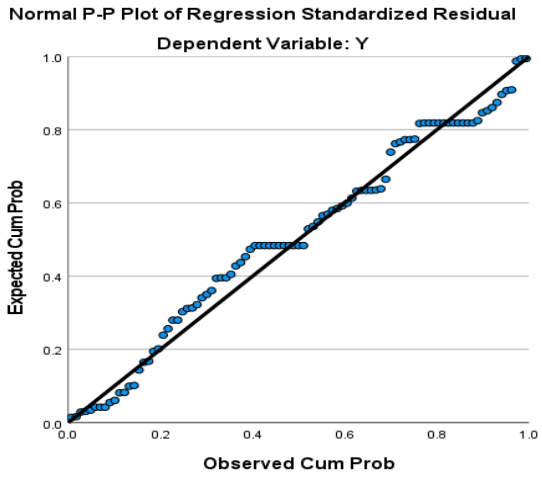
Dari tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel, memiliki kehandalan variabel. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) ≥ 0.6, sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan variabel adalah **reliabel**.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05, jika nilai dari hasil uji signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Numun, jika hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dibawah ini :

Gambar 4.1
Normal Probabilty Plots



Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil dari grafik P-Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histograf menuju pola distribusi normal maka variabel dependent minat (Y) memenuhi Uji normalitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40140486
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.066
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.098

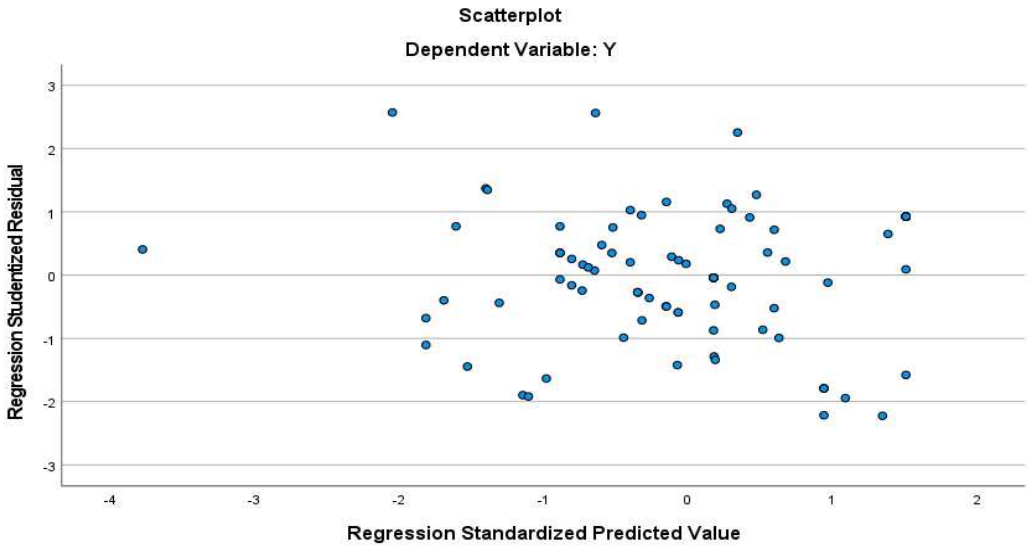
Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 28.0, Tahun 2022.

Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat Hasil data menunjukkan bahwa pada kolom kolmogorov-smirnov dapat diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,098. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan variance dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Grafik Scatter Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada diagram tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Namun jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Cara menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Dengan kriteria nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka

dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.17:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel bebas	*Tolerance*	*VIF*	Keterangan
1	Religiusitas	0,953	1,050	Bebas Multikolonearitas
2	Pengalaman Kerja	0,437	2,289	Bebas Multikolonearitas
3	Teknologi Informasi	0,449	2,226	Bebas Multikolonearitas

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Teknologi Informasi dinyatakan bebas dari multikolonearitas karena ketiga variabel bebas tersebut mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent yaitu Religiusitas (X1), pengalaman kerja (X2) dan penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Hasil uji analisis regresi berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.512	3.478		-.147	.883
	Religiusitas	.205	.082	.174	2.494	.014
	Pengalaman Kerja	.246	.129	.199	1.910	.059
	Penguasaan Teknologi	.355	.067	.547	5.318	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -0{,}512 + 0{,}205\ X^1 + 0{,}246\ X^2 + 0{,}355\ X^3 + e}$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = -0,512 yang berarti bahwa jika variabel religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaan teknologi informasi tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah diperoleh sebesar -0.512.
2. Nilai koefisien variabel religiusitas (X1) = 0,205 menunjukkan bahwa jika variabel religiusitas (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,205.
3. Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X2) = 0,246 menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,246.
4. Nilai koefisien variabel pengusaan teknologi informasi (X3) = 0,355 menunjukkan bahwa jika variabel pengusaan teknologi informasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,355.

4.7. Uji Statistik

4.7.1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent. Berikut hasil uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.512	3.478		-.147	.883
	Religiusitas	.205	.082	.174	2.494	.014
	Pengalaman Kerja	.246	.129	.199	1.910	.059
	Penguasaan Teknologi	.355	.067	.547	5.318	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2022.

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut :

a. Hasil uji t variabel religiusitas (X1) terhadap variabel kinerja (Y) Variabel Religiusitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,494 lebih besar dari nilai t-tabel (Df2 = n – k) = 1,986; sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah daerah.” Diterima.

b. Hasil uji t variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) Variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 1,910 lebih kecil dari nilai t-tabel (Df2 = n – k)= 1,986; sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah daerah.” Ditolak.

c. Hasil uji t variabel pengusaan teknologi informasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) Variabel pengusaan teknologi informasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 5,318 lebih besar dari nilai t-tabel (Df2 = n – k) = 1,986; sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "pengusaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah daerah." Diterima.

4.7.2 Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent yang diteliti. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.151	3	256.717	40.592	<,001[b]
	Residual	581.838	92	6.324		
	Total	1351.990	95			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Religiusitas, Pengalaman Kerja						

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2022.

Hasil output SPSS pada tabel Anova diatas menunjukkan bahwa variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi memiliki nilai F hitung sebesar 40,592 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel 40,229 > 2,703 (Df1 = k - 1, Df2 = n - k = 2,703) dan nilai signifikansi pada variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi

lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pemerintah daerah.

4.7.3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil uji determinasi pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755[a]	.570	.556	2.51482	1.421
a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Religiusitas, Pengalaman Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0 2022

Tabel diatas menunjukkan perolehan nilai Adjusted R square (R2) sebesar 0,556 = 55,6% maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

4.8 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara Bersama-sama antara variabel religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaan teknologi

informasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman):, adalah sebagai berikut :

A. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Religiusitas (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,494 lebih besar dari nilai t-tabel (Df2 = n – k) = 1,986, dengan tingkat level signifikan 0,014 < 0,05, akibatnya hipotesis satu (H1) diterima dan (H0) ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Religiusitas terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman ditentukan oleh Religiusitas

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fairus Abdillah DKK (2022) dalam "Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar." Dengan hasil uji t menunjukkan signifikansi sebesar 0,01 < 0,05.[120] Dan Irfan Rakha Widyadhana, (2020) dalam "Pengaruh

[120] Pegawai.

religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui niat whistleblowing" dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,003 < 0,05.[121] Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

B. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil analisis pengaruh variabel Pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 1,910 lebih kecil dari nilai t-tabel (Df2 = n – k)= 1,986, dengan tingkat level signifikan 0,059 > 0,05, akibatnya hipotesis dua (H2) ditolak dan (H0) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman tidak ditentukan oleh Pengalaman Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani E. Sigarlak, (2019) dalam "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi

[121] Widyadhana.

Sulawesi Utara" dengan hasil Asymp. Sig yang menunjukan nilai signifikan sebesar 0,708 > 0,05.[122] Dan Arif Eko Rakhmatullah, (2018) dalam "Pengaruh Kompetesi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo" dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,722 < 0,05.[123] Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

C. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 5,318 lebih besar dari nilai t-tabel (Df2 = n – k) = 1,986, dengan tingkat level signifikan 0,001 < 0,05, akibatnya hipotesis satu (H3) diterima dan (H0) ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Penguasaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Penguasaan Teknologi

[122] Mariani E. Sigarlak, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7.3 (2019), 3309–18 <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24220>.

[123] Rakhmatullah, Hadiati, and Adi Setia.

Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman ditentukan oleh Penguasaan Teknologi Informasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauliani Salwa Azzahrah., (2021) dalam "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep" dengan hasil uji t yang menunjukan nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,005.[124] Dan Ratina Handayani, (2018) dalam "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado" dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,000 < 0,05. [125] Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

D. Pengaruh religiusitas , pengalaman kerja dan pengusaan teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai

Tujuan ke empat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Pengusaan Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Pengujian hipotesis, dari uji ANOVA (Uji Simultan / Uji F) didapat nilai Dengan F hitung sebesar 40,592 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Nilai F

[124] Azzahrah.

[125] Handayani, Runtuwene, and Sambul, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado'.

hitung lebih besar dari F tabel 40,229 > 2,703 (Df1 = k - 1, Df2 = n - k = 2,703) akibatnya Hipotesis diterima, artinya H0 ditolak dan H4 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiusitas (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Penguasaan teknologi Informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat (H4) yang berbunyi Religiusitas (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Penguasaan teknologi Informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman diterima, maka dari itu hipotesis ke empat (H4) dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.
2. Pengalaman Kerja t i d a k berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Sejalan dengan penelitian Gina Dokko yang berjudul Unpacking prior experience: How career history affects Job Performance yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dan juga setelah di lakukan wawancara dengan salah satu ASN di Instansi terkait. beliau mengatakan penghargaan terhadap hasil kerja yang kurang di perhatikan yang dimana dengan sepengalaman apapun Ketika bertugas tidak akan di hargai kalau bukan pejabat.
3. Pengusaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman
4. Variabel religiusitas, pengalaman kerja dan pengusaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

5.2. Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil berupa beberapa saran yang bisa diberikan kepada lingkungan akademis, penulis dan kepada perusahaan. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi lingkungan akademis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan kajian literatur terkait Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Pengusaan Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Khususnya bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang memiliki keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja pegawai. Maka lebih baik lagi jika peneliti selanjutnya memodifikasi variabel independent dengan cara mengganti atau menambah variabelnya. Sehingga akan menghasilkan hasil yang lebih objektif dan lebih bervariasi.

b. Penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode yang diteliti ini agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan pada kuesioner yang telah disebar, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih memperjelas makna pada kuesionernya di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa variabel Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Pengusaan Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian variabel religiusitas

masuk ke dalam kategori baik. Maka dari itu diharapkan bisa memanfaatkan secara maksimal religiusitas yang dimiliki pegawai agar kinerja di perintah daerah kabupaten Pasaman semakin meningkat, Hasil penelitian variabel pengusaan teknologi informasi juga menunjukkan hasil bahwa variabel pengusaaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perintah daerah kabupaten Pasaman. Maka dari itu, untuk bisa meningkatkan religiusitas dan pengusaan teknologi informasi dibutuhkan banyak dukungan dari pemerintah daerah itu sendiri, salah satu dukungan yang bisa dilakukan oleh pemerintah daerah yaitu berupa Bimtek, kajian islami atau edukasi mengenai ihsan dalam bekerja dan pengunaan aplikasi yang di gunakan oleh pemerintah daerah kabupaten pasaman.

DAFTAR PUSTAKA

Anzarsari, Desy, 'Pengaruh Karakteristik Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kab/Kota Se-Jawa Tengah) (Effect Of Characteristics Regional Government On Performance Government Area (Study Empirical At The District/City All Central Java', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53.9 (2014), 1689–99

Ardianto, Rofika, 'Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip)', *JOM Fekom*, 2.2 (2015), 1–15

Asiyatun, 'Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpd Jawa Tengah Kantor Cabang Surakarta', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53.9 (2012), 1689–99

Azwar, S., 'Reliabilitas Dan Validitas Edisi 4. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.', 2012

Azzahrah, Mauliani Salwa, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep', *Journal, Economic Bosowa*, 6.004 (2021), 1–12

Bili, Wanceslaus, Erwin Resmawan, And Daud Kondorura, 'Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu', 6.3 (2018), 465–74

Churniawati, Ninik, 'Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama)'

Damanik, Y., N. Sudjana, And M. NP, 'Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Untuk Menilai Tingkat Kesehatan Bumn (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang Periode 2013-2015)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35.2 (2016), 204–12

Dini Aprilia, Dinnul Alfian Akbar Dan Deky Anwar, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening', 6.1 (2021), 6

Dokko, Gina, Steffanie L. Wilk, And Nancy P. Rothbard, 'Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance', *Organization Science*, 20.1 (2009), 51–68 <Https://Doi.Org/10.1287/Orsc.1080.0357>

Fatmaliza, Fatmaliza, Syamsir Syamsir, And Jumiati Jumiati, 'Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar', *JESS (Journal Of Education*

On Social Science), 2.2 (2018), 85 <Https://Doi.Org/10.24036/Jess/Vol2-Iss2/149>

Ghozali, Imam., 'Ekonometrika: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan IBM SPSS 24. Edisi 1. Semarang : Universitas Diponegoro', 2017, 2010–12

Ghozali, Imam, 'Aplikasi Analisis Multiverat Dengan Program SPSS', *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 100 (2013), 49

Gunawan, Ce, 'Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian. Yogyakarta: Deepublish', *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20.5 (2020), 40–43 <Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=D9_Ydwaaqbaj&Pg=PA369&Lpg=PA369&Dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+Dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&Source=Bl&Ots=Riwnmmfyeq&Sig=Acfu3u0hyn3i>

Handayani, R., R. Runtuwene, And S. Sambul, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269315 <Https://Doi.Org/10.35797/Jab.6.002.2018.19842.>

———, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269315 <Https://Doi.Org/10.35797/Jab.6.002.2018.19842.>

Handayani, Ratina, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2018), 34–40

Haris Maulana, 'Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 139-150', 4 (2021), 139–50

———, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pamekasan', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2020), 152–64

Hariyadi, And Rahmad Rival, 'Penerapan Teknologi Informasi Digital Library Ur Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Di Fisip Universitas Riau', *Jom Fisip*, 4.2 (2017), 1–17

Haryadi, Imam, And Luthfi Noor Mahmudi, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)', *Islamic Economics Journal*, 6.2 (2020), 159 <Https://Doi.Org/10.21111/Iej.V6i2.4600>

Hendrayani, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar', *Jurnal Ekonimi*, 8.1 (2020), 1–12

Hernita, Sahban, ‘Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi’, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5.2 (2018), 57–65 <Https://Doi.Org/10.33096/Jmb.V5i2.59>

Irwan Budiyanto, Marynta Putri Pratama, ‘Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 4 Kebumen’, *Management*, 1–5

Isnaini, Heti Nur, ‘Analisis Pengaruh Work Family Conflict , Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta’, *Universitas Islam Indonesia*, 2018, 1–35

Juni Dwi Astono, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah’, *Jurnal Manajemen Sains*, 2 (2013)

Karim, Farashintha Julhija, ‘Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur’, *E-Journal Manajemen ‘BRANCHMARCK’*, 2.4 (2016), 121–32 <Http://Fe.Ubhara.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Ebranchmarck/Article/View/320/304>

Karim, Farashintha Julhija, Asmie Poniwati, And Bramastyo Kusumo Negoro, ‘Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur’, *E-Journal Manajemen ‘BRANCHMARCK’*, 2.4 (2016), 121–32

Kemawati, ‘Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 2012

Leatemia, Senda Yunita, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)’, *Jurnal Manis*, 2.1 (2018), 1–10 <Https://Ojs.Unpatti.Ac.Id/Index.Php/Manis/Article/View/326>

M Rayindha Prasatya, ‘Pengaruh Good Governance, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pada Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bima)’, *Journal Of Materials Processing Technology*, 1.1 (2018), 1–8

Marhana, ‘Analisis Variabel-Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Di Kabupaten Kutai Timur’, *Jurnal Administrasi Reform*, 1.1 (2013), 117–30

Miner, Jhon B., ‘Book Review Of Theories Of Organizational Behavior’, *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2018, 58–68

Norma Mewengkang, ‘Dampak Teknologi Informasi Terhadap Siswa Di Sma Negeri 1 Manado’, *Jurnal Administrasi Publik*, 4.47 (2018)

Notoatmodjo, Soekidjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012)

Nurfauziah, Sih Aulia, ‘Hubungan Peta Mental Dengan Keterampilan Geografis Mahasiswa Departemen Pendidikan Geografi Universitas Pendidikan Indonesia’, 2015

Pada, Studi, Rumah Sakit, And D I Yogyakarta, ‘Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta)’, 6.1 (2006), 1–16

Pajar, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta’, *E-Jurnal-Ums*, 4 (2008)

Panambunan, Octaviana, Bernhard Tewal, And Irvan Trang, ‘Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo’, *Emba*, 5.2 (2017), 2183–92

Pegawai, Kinerja, ‘Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kota Makassar’, 6 (2022), 186–93

Pendidikan, Pengaruh Tingkat, And Masa Kerja Dan, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)’, 2.1 (2021), 14–30 <Https://Doi.Org/10.47896/Mb.V2i1.357>

Pitriyani, ‘Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat’, *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1.1 (2019), 56–63

Prasetyo, Hendi, And Vera Anitra, ‘Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur’, *Borneo Student Research*, 2.1 (2020), 705–13

Puteri, Hesi Eka, Fakultas Ekonomi, And Bisnis Islam, ‘Orientasi Budaya Dan Religiusitas Dalam Manajemen Kredit Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Sosial Bank Perkreditan Rakyat’, 4.1 (2019), 196–209

Putri, Carlin Tasya, ‘Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Pemerintah Provinsi Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu’ (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2014)

Rachmawati, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda

Kabupaten Sukoharjo', 2009

Rakhmad, Andika S, 'Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Kemanfaatan Terhadap Penggunaan Sistem Kkn Online Dengan Pendekatan Tam', *Journal Of Technopreneurship And Information System (JTIS)*, 2.2 (2019), 53–58 <Https://Doi.Org/10.36085/Jtis.V2i2.313>

Rakhmatullah, Arif Eko, Sri Hadiati, And Kohar Adi Setia, 'Pengaruh Kompetesi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo', *JEM : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19.1 (2018), 556–69

Ravianto, J., *Produktivitas Dan Manusia Indonesia.* (Jakarta: SIUP., 1986)

Rolos, J., S. Sambul, And W. Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.004 (2018), 19–27 <Https://Doi.Org/10.35797/Jab.6.004.2018.21074.19-27>

Rumtotmey, J G C, S L H V Joyce Lapian, And M H C Pandowo, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado', *Jurnal EMBA*, 10.1 (2022), 500–509

S. William, George H Dan Hopwood, *Accounting Information System* (Jakarta: Salemba Empat, 1995)

S.E., M., 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja', *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2.1 (2013)

Sartika, Amwiarni, 'Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu', *Katalogis*, 3.1 (2014), 54–65

Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (Bandung : Rafika Aditama, 2011)

Septarina, Mifta, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang', 2017

Sigarlak, Mariani E., 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7.3 (2019), 3309–18 <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V7i3.24220>

Siregar, Pandapotan Na Uli Sun, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaab Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung', XXVII.April (2019), 785–96

Sitohang, Francisca Herdiansih, And Donald Samuel Slamet Santosa, 'Pengaruh

Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja', *Jurnal Ecodunamika*, 2.1 (2019), 1–6 <Https://Ejournal.Uksw.Edu/Ecodunamika/Article/View/2024>

Solikhun, Arifin, And Abdul Rohman, 'Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Komitmen Organisasi , Budaya Organisasi , Dan', *Diponegoro Journal Of Accountig*, 1.2 (2012), 1–11

Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif &RND. Bandung: Alfabeta', X (2013), 1–21

Suratman, Bambang, And Lia Asmini, 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Madiun', *Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya*, 2014

Tjandra, Ronowati, 'Computer Anxiety Dari Perspektif Gender Dan Locus Of Control Studi Empiris Pada Novice Accountant Assistant Locus Of ControL Studi Empiris Pada Novice Accountant', 2007

Tri Wahyuni, 'Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat', 2018, 14–39

'Visi & Misi Bupati 2021-2026.Pdf'

W Sunanda, Wahidya Difta, '"Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)", Jurnal Ilmu Mana', *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17.1 (2020), 20–36

Wandira Ayu Bertin, Dewi Sinta Hermiyanty, 'Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 8.9 (2016), 1–58

Wariati, Nana, Dahniar, And Tinik Sugiati, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur', *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3.3 (2015), 217–28

Widyadhana, Irfan Rakha, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing', 2020

Yulia Istia Ningsih, 'Pengaruh Karakteristik Penganggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Batang Hari)', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari.*

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
ASN Pada Badan Penggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perguhungan
Kabupaten Pasaman
Di
Lubuk Sikaping

Dengan hormat,

Melalui kuisioner ini peneliti mendoakan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berada dalam keadaan sehat walafiat dan berada dalam lindungan Allah SWT.

Kuisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan thesis yang berjudul "Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengalaman Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai" Studi kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana di Intitus Agama Islam Negri Bukittinggi.

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini. Atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

MUHAMMAD MUDA HARAHAP
NIM : **3 0 1 2 0 0 1 4**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ……..
2. Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 20 - 29 Tahun
   ☐ 30 – 39 Tahun ☐ 40 – 49 Tahun ☐ > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA Sederajat
   ☐ D III Sederajat ☐ S1 Sederajat ☐ S2
5. Jabatan : ☐ Pimpinan Tinggi Pratama ☐ Administrator
   ☐ Pengawas ☐ Pelaksana ☐ JFT
6. Lamanya Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 5 – 9 Tahun ☐ 10 – 14 Tahun
   ☐ 15 – 19 Tahun ☐ 20 – 25 Tahun ☐ > 25 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan salah satu jawaban dengan memberikan tanda cek (√) pada kolom yang sudah disediakan.

Keterangan pilihan yang disediakan adalah sebagai berikut :

Kategori	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. PERNYATAAN

KUISIONER

No	Pernyataan	Kategori				
		SS	S	N	TS	STS
Variabel X1 (Religiusitas)						
1.	Saya meyakini ajaran Al-Quran					
2.	Saya melakukan sholat 5 waktu					
3.	Saya merasa bahagia jika dapat melaksanakan Ibadah					
4.	Saya memahami bahwa membaca kalimah syahadat, sholat, puasa, zakat dan naik haji bila mampu merupakan rukun islam.					
5.	Saya mengetahui bahwa bekerja sungguh-sunguh (khusyu') adalah bagian dari beribadah					
6.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yakin di lihat oleh Allah					
7.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya akan langsung ber istigfar akan dosa karena ketegasan Allah kepada Hambanya.					
8.	Saya Ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang salah di kantor, saya langsung meminta ampun karena tahu Allah Maha Pengampun.					
Variabel X2 (Pengalaman Kerja)						
1.	Saya selalu mefokuskan diri dan menghargai waktu dalam bekerja.					

2.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain.					
4.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
5.	Saya dapat mengusai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.					
6.	Saya dapat mengusai peralatan kerja yang disediakan.					
Variabel X3 (Penguasaan Teknologi Informasi)						
1.	Saya telah menggunakan fasilitas komputer (SAPD) dengan baik.					
2.	Saya mampu mengoprasikan komputer.					
3.	Program (SAPD) yang digunakan membantu saya dalam bekerja					
4.	Program (SAPD) yang digunakan mudah untuk digunakan					
5.	Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat					
6.	Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
7.	Instansi selalu menyimpan data sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi.					
8.	Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan.					

9.	Semua pegawai menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia					
10.	Pegawai memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam					
Variabel Y (Kinerja)						
1.	Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan.					
2.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
3.	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.					
4.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjan.					
6.	Saya dapat bekerja dalam tim.					
7.	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya.					

" TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN PARTISIPASINYA"

Dokumentasi Pencarian Data Di BPBD dan Dinas Perhubungan



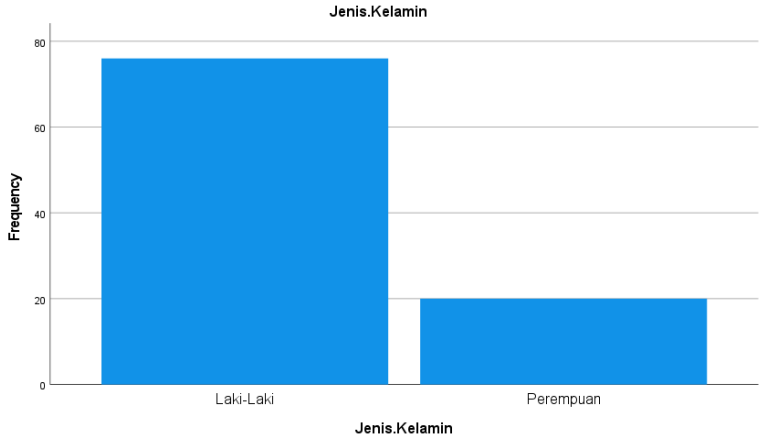




Karakteristik responden

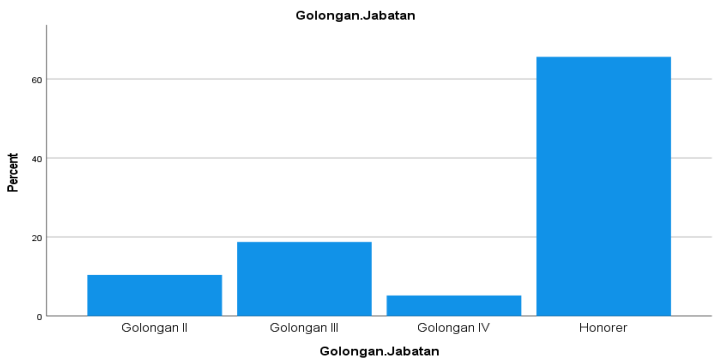
Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	76	79.2	79.2	79.2
	Perempuan	20	20.8	20.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	



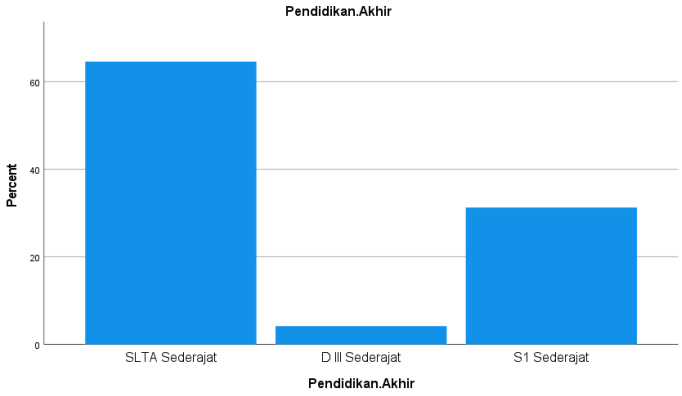
Golongan.Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan II	10	7.1	10.4	10.4
	Golongan III	18	12.9	18.8	29.2
	Golongan IV	5	3.6	5.2	34.4
	Honorer	63	45.0	65.6	100.0
	Total	96	68.6	100.0	
Missing	System	44	31.4		
Total		140	100.0		



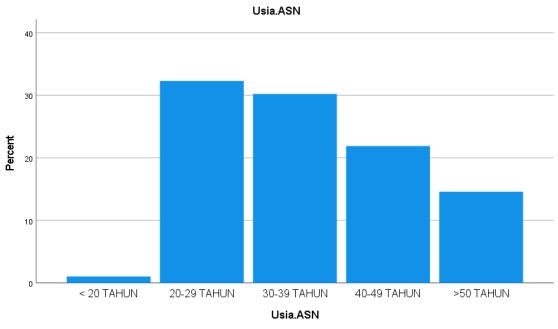
Pendidikan.Akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA Sederajat	62	64.6	64.6	64.6
	D III Sederajat	4	4.2	4.2	68.8
	S1 Sederajat	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	



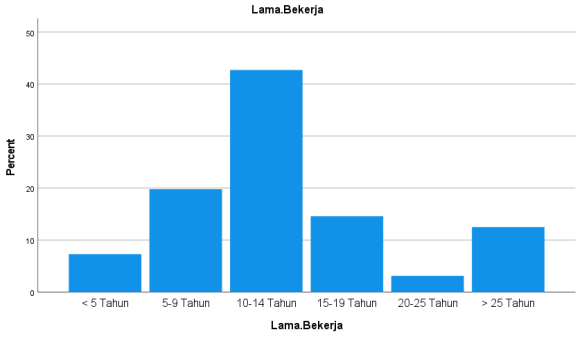
Usia.ASN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 TAHUN	1	1.0	1.0	1.0
	20-29 TAHUN	31	32.3	32.3	33.3
	30-39 TAHUN	29	30.2	30.2	63.5
	40-49 TAHUN	21	21.9	21.9	85.4
	>50 TAHUN	14	14.6	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	



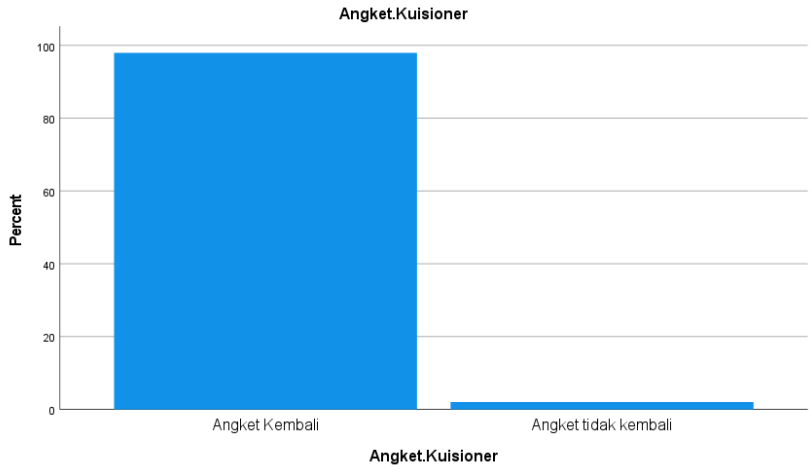
Lama.Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	7	7.3	7.3	7.3
	5-9 Tahun	19	19.8	19.8	27.1
	10-14 Tahun	41	42.7	42.7	69.8
	15-19 Tahun	14	14.6	14.6	84.4
	20-25 Tahun	3	3.1	3.1	87.5
	> 25 Tahun	12	12.5	12.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	



Angket.Kuisioner

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Angket Kembali	96	68.6	98.0	98.0
	Angket tidak kembali	2	1.4	2.0	100.0
	Total	98	70.0	100.0	
Missing	System	42	30.0		
Total		140	100.0		



Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.802**	.681**	.802**	.222	.280	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	<,001	<,001	<,001	.238	.134	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.802**	.681**	.802**	.222	.280	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	<,001	<,001	<,001	.238	.134	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.802**	.681**	.802**	.222	.280	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		<,001	<,001	<,001	.238	.134	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.802**	.802**	.802**	1	.850**	1.000**	.475**	.533**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	.000	.008	.002	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.681**	.681**	.681**	.850**	1	.850**	.500**	.735**	.916**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	.005	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.802**	.802**	.802**	1.000**	.850**	1	.475**	.533**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.000	<,001		.008	.002	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.222	.222	.222	.475**	.500**	.475**	1	.602**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.238	.238	.238	.008	.005	.008		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.280	.280	.280	.533**	.735**	.533**	.602**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.134	.134	.134	.002	<,001	.002	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1TOTAL	Pearson Correlation	.771**	.771**	.771**	.913**	.916**	.913**	.680**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.536**	.109	.249	.213	.129	.522**
	Sig. (2-tailed)		.002	.565	.184	.259	.498	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.536**	1	.211	.381*	.554**	.381*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002		.262	.038	.002	.038	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.109	.211	1	.092	.528**	.000	.506**
	Sig. (2-tailed)	.565	.262		.629	.003	1.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.249	.381*	.092	1	.575**	.696**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.184	.038	.629		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.213	.554**	.528**	.575**	1	.575**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.259	.002	.003	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.129	.381*	.000	.696**	.575**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.498	.038	1.000	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.733**	.506**	.744**	.855**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<,001	.004	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.214	.481**	.768**	.647**	.196	-.128	.346	.127	.155	.653**
	Sig. (2-tailed)		.256	.007	<,001	<,001	.299	.499	.061	.503	.413	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.214	1	.426*	.253	.397*	.468**	.388*	.495**	.379*	.097	.596**
	Sig. (2-tailed)	.256		.019	.178	.030	.009	.034	.005	.039	.609	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.481**	.426*	1	.621**	.690**	.451*	.328	.298	.335	.344	.793**
	Sig. (2-tailed)	.007	.019		<,001	<,001	.012	.077	.110	.070	.063	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.768**	.253	.621**	1	.579**	.136	-.015	.180	.337	.321	.693**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.178	<,001		<,001	.472	.938	.340	.068	.084	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.647**	.397*	.690**	.579**	1	.606**	.265	.535**	.061	.189	.825**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.030	<,001	<,001		<,001	.158	.002	.747	.316	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.196	.468**	.451*	.136	.606**	1	.655**	.472**	.087	.268	.674**
	Sig. (2-tailed)	.299	.009	.012	.472	<,001		<,001	.008	.648	.153	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	-.128	.388*	.328	-.015	.265	.655**	1	.495**	.493**	.331	.517**
	Sig. (2-tailed)	.499	.034	.077	.938	.158	<,001		.005	.006	.074	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.346	.495**	.298	.180	.535**	.472**	.495**	1	.460*	.118	.653**
	Sig. (2-tailed)	.061	.005	.110	.340	.002	.008	.005		.011	.534	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.127	.379*	.335	.337	.061	.087	.493**	.460*	1	.528**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.503	.039	.070	.068	.747	.648	.006	.011		.003	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.155	.097	.344	.321	.189	.268	.331	.118	.528**	1	.478**

	Sig. (2-tailed)	.413	.609	.063	.084	.316	.153	.074	.534	.003		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3TOTAL	Pearson Correlation	.653**	.596**	.793**	.693**	.825**	.674**	.517**	.653**	.513**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.003	<,001	.004	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.345	-.114	.254	.239	.113	.207	.479**
	Sig. (2-tailed)		.062	.550	.175	.203	.554	.272	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.345	1	.371*	.542**	.471**	.611**	.351	.809**
	Sig. (2-tailed)	.062		.043	.002	.009	<,001	.057	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-.114	.371*	1	.120	.324	.273	-.157	.412*
	Sig. (2-tailed)	.550	.043		.529	.080	.145	.409	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.254	.542**	.120	1	.548**	.698**	.460*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.175	.002	.529		.002	<,001	.011	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.239	.471**	.324	.548**	1	.526**	.433*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.203	.009	.080	.002		.003	.017	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.113	.611**	.273	.698**	.526**	1	.407*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.554	<,001	.145	<,001	.003		.026	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.207	.351	-.157	.460*	.433*	.407*	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.272	.057	.409	.011	.017	.026		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	.479**	.809**	.412*	.778**	.763**	.766**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	<,001	.024	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.63	4.516	.721	.872
X1.2	33.63	4.516	.721	.872
X1.3	33.63	4.516	.721	.872
X1.4	33.67	4.161	.886	.855
X1.5	33.70	4.010	.886	.851
X1.6	33.67	4.161	.886	.855
X1.7	34.10	3.886	.508	.903
X1.8	33.93	3.582	.600	.898

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.13	4.051	.333	.753
X2.2	21.03	3.551	.596	.690
X2.3	21.50	3.914	.244	.791
X2.4	21.23	3.357	.585	.688
X2.5	21.37	3.275	.771	.642
X2.6	21.23	3.495	.510	.710

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.07	14.892	.528	.831
X3.2	37.00	16.069	.519	.832
X3.3	36.83	14.489	.722	.812
X3.4	36.93	14.754	.585	.825
X3.5	37.17	12.557	.723	.811
X3.6	37.17	15.040	.563	.827
X3.7	37.00	16.414	.433	.838
X3.8	37.17	15.868	.577	.828
X3.9	37.03	16.309	.416	.839
X3.10	37.13	16.533	.379	.842

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.97	5.344	.242	.785
Y2	24.30	4.493	.706	.675
Y3	24.83	5.592	.175	.796
Y4	24.63	4.585	.661	.686
Y5	24.70	4.769	.655	.692
Y6	24.60	4.938	.673	.695
Y7	24.57	5.220	.400	.743

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			95
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.40140486
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.066
	Negative		-.084
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.098
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.130
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.043
		Upper Bound	.217

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

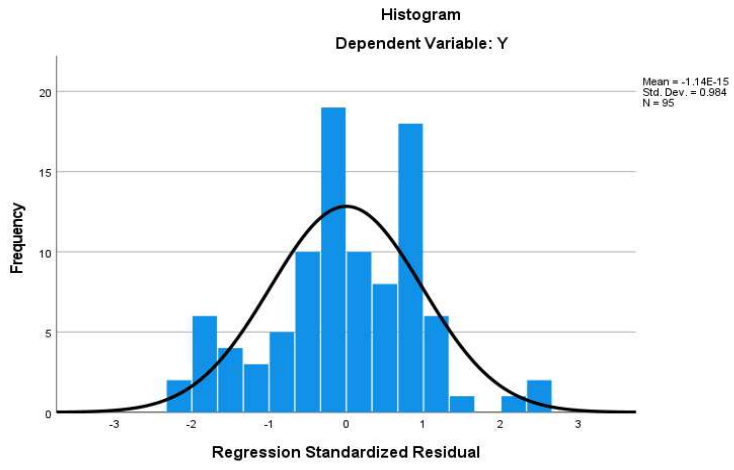
c. Lilliefors Significance Correction.

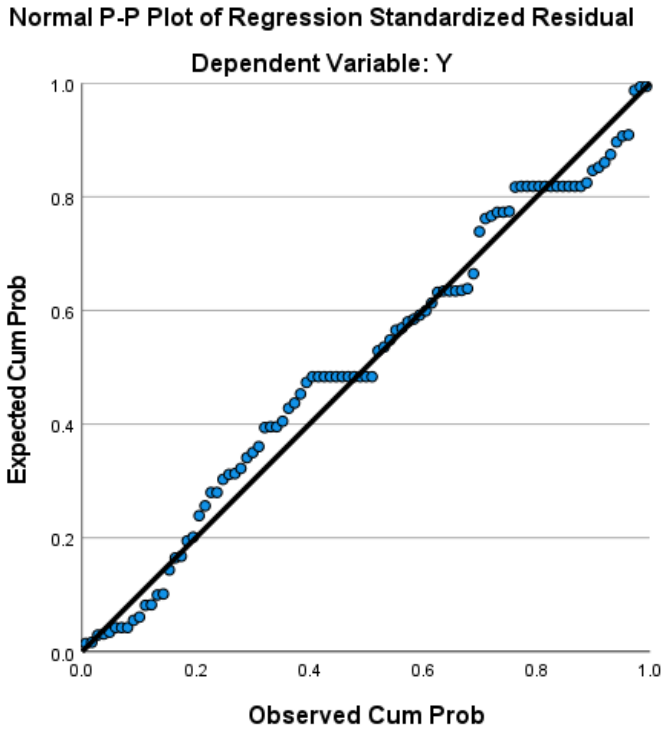
d. Lilliefors' method based on 100 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

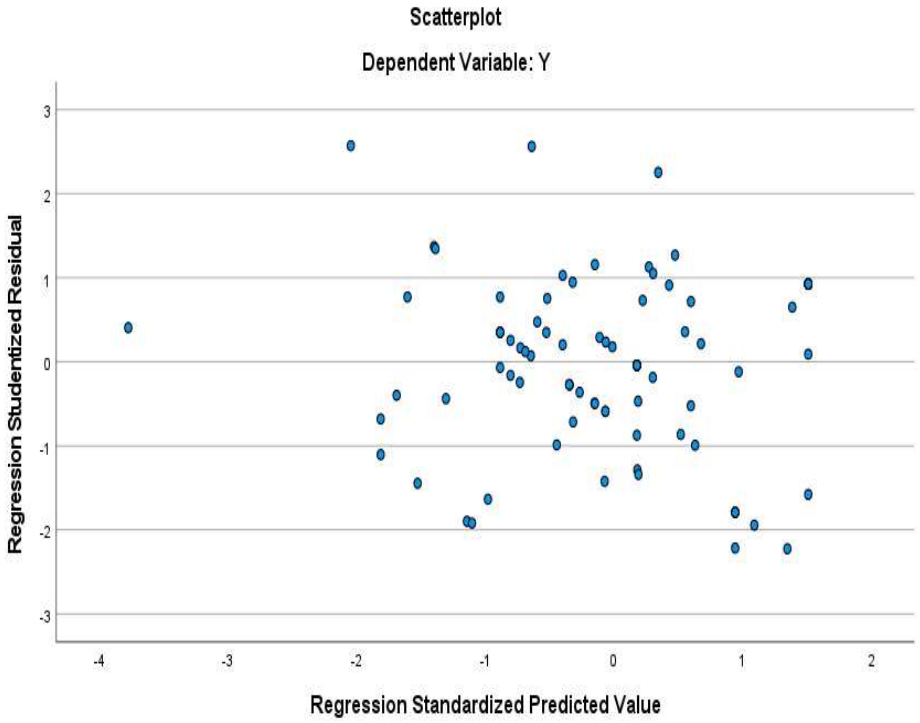
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.314	3.377		-.093	.926		
	X1	.224	.080	.197	2.796	.006	.953	1.050
	X2	.234	.125	.194	1.868	.065	.437	2.289
	X3	.342	.065	.540	5.269	<,001	.449	2.226

a. Dependent Variable: Y




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0


Scatterplot
Dependent Variable: Y
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3
-4
-3
-2
-1
0
1
2

Uji Linear Berganda
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.512	3.478		-.147	.883
	Religiusitas	.205	.082	.174	2.494	.014
	Pengalaman Kerja	.246	.129	.199	1.910	.059
	Penguasaan Teknologi	.355	.067	.547	5.318	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.151	3	256.717	40.592	<,001[b]
	Residual	581.838	92	6.324		
	Total	1351.990	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Religiusitas, Pengalaman Kerja

Uji R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755[a]	.570	.556	2.51482	1.421

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Religiusitas, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Deskriptif

Statistics

		Religiusitas	Pengalaman Kerja	Penguasaan Teknologi	Kinerja
N	Valid	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0
Mean		37.93	25.61	42.07	28.51
Std. Deviation		3.206	3.052	5.810	3.772
Variance		10.279	9.313	33.753	14.231
Range		18	13	22	16
Minimum		22	17	28	19
Maximum		40	30	50	35

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Religiusitas	96	18	22	40	37.93	3.206	10.279
Pengalaman Kerja	96	13	17	30	25.61	3.052	9.313
Penguasaan Teknologi	96	22	28	50	42.07	5.810	33.753
Kinerja	96	16	19	35	28.51	3.772	14.231
Valid N (listwise)	96						

Frequency Table Variabel Religiusitas

Religiusitas (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	6	6.3	6.3	7.3
	Sangat Setuju	89	92.7	92.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	12	12.5	12.5	13.5
	Sangat Setuju	83	86.5	86.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	14	14.6	14.6	15.6
	Sangat Setuju	81	84.4	84.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	18	18.8	18.8	19.8
	Sangat Setuju	77	80.2	80.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	20	20.8	20.8	21.9
	Sangat Setuju	75	78.1	78.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	2	2.1	2.1	3.1
	Setuju	17	17.7	17.7	20.8
	Sangat Setuju	76	79.2	79.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	7	7.3	7.3	8.3
	Setuju	37	38.5	38.5	46.9
	Sangat Setuju	51	53.1	53.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Religiusitas (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8.3	8.3	8.3
	Setuju	25	26.0	26.0	34.4
	Sangat Setuju	63	65.6	65.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	51	53.1	53.1	54.2
	Sangat Setuju	44	45.8	45.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	51	53.1	53.1	55.2
	Sangat Setuju	43	44.8	44.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.1
	Netral	17	17.7	17.7	20.8
	Setuju	48	50.0	50.0	70.8
	Sangat Setuju	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	11	11.5	11.5	12.5
	Setuju	48	50.0	50.0	62.5
	Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	7	7.3	7.3	8.3
	Setuju	60	62.5	62.5	70.8
	Sangat Setuju	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	10	10.4	10.4	11.5
	Setuju	48	50.0	50.0	61.5
	Sangat Setuju	37	38.5	38.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Pengusaan Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Netral	13	13.5	13.5	15.6
	Setuju	42	43.8	43.8	59.4
	Sangat Setuju	39	40.6	40.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	9.4	9.4	9.4
	Setuju	56	58.3	58.3	67.7
	Sangat Setuju	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	11	11.5	11.5	12.5
	Setuju	35	36.5	36.5	49.0
	Sangat Setuju	49	51.0	51.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	17.7	17.7	17.7
	Setuju	31	32.3	32.3	50.0
	Sangat Setuju	48	50.0	50.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	10.4	10.4	10.4
	Netral	8	8.3	8.3	18.8
	Setuju	28	29.2	29.2	47.9
	Sangat Setuju	50	52.1	52.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
	Netral	16	16.7	16.7	20.8
	Setuju	47	49.0	49.0	69.8
	Sangat Setuju	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.1
	Netral	8	8.3	8.3	10.4
	Setuju	56	58.3	58.3	68.8
	Sangat Setuju	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	10.4	10.4	10.4
	Setuju	59	61.5	61.5	71.9
	Sangat Setuju	27	28.1	28.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	12	12.5	12.5	13.5
	Setuju	52	54.2	54.2	67.7
	Sangat Setuju	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Teknologi Informasi (X3.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	14.6	14.6	14.6
	Setuju	58	60.4	60.4	75.0
	Sangat Setuju	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja (Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Netral	20	20.8	20.8	26.0
	Setuju	53	55.2	55.2	81.3
	Sangat Setuju	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	9.4	9.4	9.4
	Setuju	46	47.9	47.9	57.3
	Sangat Setuju	41	42.7	42.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7.3	7.3	7.3
	Netral	5	5.2	5.2	12.5
	Setuju	65	67.7	67.7	80.2
	Sangat Setuju	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
	Netral	10	10.4	10.4	14.6
	Setuju	59	61.5	61.5	76.0
	Sangat Setuju	23	24.0	24.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	11.5	11.5	11.5
	Setuju	64	66.7	66.7	78.1
	Sangat Setuju	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	21.9	21.9	21.9
	Setuju	52	54.2	54.2	76.0
	Sangat Setuju	23	24.0	24.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kinerja (Y7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	13	13.5	13.5	14.6
	Setuju	54	56.3	56.3	70.8
	Sangat Setuju	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	