

PENGARUH TINGKAT KEINOVATIFAN TEKNOLOGI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS: YAYASAN PENDIDIKAN KERTHA WISATA

Erlinda Mandasari

Program Studi Sistem Informasi

Institut Teknologi Dan Bisnis STIKOM Bali, Denpasar, Bali.

linda_mandasari@stikom-bali.ac.id

ABSTRACT

Information technology has experienced very rapid development in this decade which was followed by rapid progress in this field. The development and advancement of information technology, it spurs organizations to use this technology as information processors and providers. Currently, information technology has become a very dominant factor in the application of information systems as a solution for organizations to solve the problems they face. In this study, an analysis of the performance of employees in the Kertha Wisata Education Foundation environment was conducted. The method used in this study is explanatory or explanatory research that highlights the relationship between research variables and examines the hypotheses that have been formulated previously. The variables studied were 3 independent variables, namely the level of technological innovation (X1), work motivation (X2), and leadership style (X3) on 1 dependent variable (Y), namely: Employee Performance. Data were collected using the questionnaire method with a total population of 65 data. The results obtained from this study are that there is a significant effect of the level of technological innovation on employee performance at the Kertha Wisata Denpasar Education Foundation with a correlation coefficient of 0.606 and a coefficient of determination of 0.367. There is an insignificant effect of work motivation with employee performance at the Kertha Wisata Education Foundation with a coefficient of determination of 54.70% on employee performance. There is a significant influence of Leadership Style with Employee Performance at the Kertha Wisata Education Foundation with a correlation coefficient of 0.052 and a coefficient of determination of 0.003. Taken together, there is a significant influence between the level of technological innovation, leadership style on employee performance at the Kertha Wisata Education Foundation with a double correlation coefficient of 0.663 and a coefficient of determination of 0.440.

Key Words : Hospital Management Information systems, Hospitals, Digital Medical Records

ABSTRAK

Teknologi informasi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat pada dekade ini yang diikuti dengan pesatnya kemajuan di bidang tersebut. Dengan berkembang dan majunya teknologi informasi, memacu organisasi untuk menggunakan teknologi tersebut sebagai pengolah dan penyedia informasi. Saat ini teknologi informasi telah menjadi faktor yang sangat dominan dalam penerapan sistem informasi sebagai solusi bagi organisasi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Pada penelitian ini dilakukan analisa terhadap kinerja pegawai yang ada pada lingkungan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penjelasan atau *explanatory research* yang menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan mengkaji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel yang diteliti adalah 3 variabel bebas yaitu Tingkat Keinovatifan Teknologi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap 1 variabel terikat (Y), yaitu: Kinerja Pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan metode Kuesioner dengan

jumlah populasi data adalah 65 *sample*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang signifikan Tingkat Keinovatifan Teknologi dengan Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,606 dan koefisien determinasi sebesar 0,367. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien determinasi sebesar 54,70% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien korelasi sebesar 0,052 dan koefisien determinasi sebesar 0,003. Secara bersama-sama terhadap pengaruh yang signifikan antara Tingkat Keinovatifan Teknologi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,663 dan koefisien determinasi sebesar 0,440.

Kata kunci : Keinovatifan Teknologi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kuesioner *explanatory research*.

PENDAHULUAN

Pemanfaatan teknologi informasi yang baik diharapkan dapat menghasilkan pelaporan keuangan yang andal dan tepat waktu. Suatu aktivitas dikatakan efisien, ketika output dapat dihasilkan lebih besar dengan input yang sama, atau output yang dihasilkan adalah sama dengan input yang lebih sedikit. Mardiasmo (2002:84), menyatakan bahwa sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolok ukur kinerja sebagai instrument untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Anggaran berbasis kinerja merupakan suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan dimana akan terlihat keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.

Beberapa penelitian tentang anggaran berbasis Kinerja (*Performance Based-Budgeting*) telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Peneliti-an Achyani dan Cahya (2011) yang meneliti mengenai pengaruh sumber daya manusia, informasi, dan orientasi tujuan terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja memiliki hasil dimana sumber daya manusia dan informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja, sedangkan orientasi tujuan tidak berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja. Penelitian Cholifah (2013) yang meneliti mengenai pengaruh sumber daya manusia, reward, hukuman, orientasi, dan penggunaan anggaran terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja memiliki hasil dimana sumber daya manusia, reward, hukuman, orientasi tujuan, dan penggunaan anggaran berpengaruh positif terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja. Penelitian Fitri et al (2013) yang meneliti

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, sumber daya manusia, reward dan punishment terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja memiliki hasil dimana gaya kepemimpinan, sumber daya manusia dan reward berpengaruh positif terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja, sedangkan komitmen organisasi dan punishment tidak berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja. Penelitian Nalarreason et al (2014) yang meneliti mengenai pengaruh good governance dan sumber daya manusia terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja memiliki hasil dimana good governance dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Achyani dan Cahya (2011).

Yayasan Pendidikan Kertha Wisata mempunyai 7 unit kerja yaitu: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Umum Pariwisata (SMUP), Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Denpasar (STMIK Denpasar), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA Denpasar), Akademi Pariwisata Denpasar (AKPAR Denpasar), Taman Kanak-Kanak, *Storeroom* dan Personalia.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tingkat Keinovatifan Teknologi

Secara konvensional, inovasi didefinisikan sebagai terobosan metode yang berkaitan dengan jenis produk baru. Menurut Hurley & Hult (1998), inovasi didefinisikan sebagai konsep luas yang membahas penerapan gagasan, produk dan proses baru. Lebih lanjut dikatakan bahwa inovasi merupakan mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang

dinamis. Menurut Gana (2003) inovasi mencakup beberapa kegiatan utama yaitu:

- 1) Pemecahan masalah, integrasi sarana dan proses teknologi baru serta memadukannya.
- 2) Melakukan eksperimen dan membangun *prototype*, mengimpor dan menyerap teknologi dari luar perusahaan.
- 3) Belajar dari pasar.
- 4) Mengaplikasi kemampuan pengembangan produk ke dalam pembangunan nasional dan terus menerus melakukan penyegaran pengembangan produk.

Kegiatan-kegiatan di atas dapat diringkas menjadi kegiatan penemuan teknologi baru yang meliputi tiga kegiatan pertama dan kegiatan aplikasi teknologi baru yang merupakan kegiatan keempat. Kedua kelompok kegiatan tersebut menjadi indikator inovasi.

Lebih lanjut dikatakan bahwa inovasi berbeda dengan kreativitas. Kreativitas merupakan pemikir-an-pemikiran baru, sedangkan inovasi adalah kegiatan merealisasi pemikiran baru tersebut atau mengaplikasi gagasan baru tersebut ke dalam dunia bisnis. Hurley & Hult (1998) mengajukan dua konsep yang menjadi indikator inovasi yaitu:

- 1) Keinovatifan (*innovativeness*)

Merupakan keterbukaan perusahaan untuk menerima gagasan baru. Artinya, keinovatifan merupakan kultur perusahaan yang ditentukan oleh sikap anggota perusahaan apakah cenderung menerima atau menolak inovasi. Sejalan dengan pendapat Hurley & Hult (1998) dalam Wahyono (2002) di atas, menurut Menon et al. (1999) kultur keinovatifan dalam perusahaan merupakan suatu cara bagaimana inovasi dan perubahan dikelola.

- 2) Kapasitas untuk berinovasi

Merupakan kemampuan perusahaan untuk menggunakan atau menerapkan gagasan, produk dan proses baru hingga berhasil dan berdaya guna (efisien dan efektif). Secara umum, kapasitas inovasi tersebut dalam hal administrasi dan teknologi perusahaan. Khususnya pada perusahaan jasa konstruksi, kapasitas inovasi terutama difokuskan pada teknologi.

Kaplan (2000) berpendapat bahwa keunggulan bersaing berkelanjutan perusahaan yang diteliti, yaitu Hewlet Packard, akan meningkat jika inovasi dilakukan pada proses produksinya. Menurut Droge dan Vickery (1995), agar dapat bertahan dalam pasar yang

bersifat dinamis, maka perusahaan harus selalu terlibat dalam inovasi berkelanjutan yang merupakan kebutuhan mendasar dalam suatu perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Henard dan Szymanski (2001) mendukung pendapat di atas bahwa inovasi produk merupakan strategi untuk meningkatkan nilai produk sebagai komponen kunci sukses operasi bisnis yang membawa perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Berdasarkan pendapat di atas dapat difahami bahwa inovasi merupakan alat, kunci dan kebutuhan mendasar yang diperlukan untuk meraih keunggulan bersaing berkelanjutan, ditarik hipotesis bahwa inovasi berdampak positif terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.

B. Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1990). Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja (Batubara dalam Rimawati, 2001). Hasil yang diharapkan ini merupakan tuntutan dari individu sendiri maupun tuntutan dari perusahaan dimana individu bekerja. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya

(Anoraga, 1992). Drucker (dalam Anoraga, 1992) berpendapat bahwa motivasi berperan sebagai pen-dorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. Motivasi kerja menurut Steers & Porter (1983) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Lestari, 1999) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja.

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat menurut Randhita (2009). Teori perilaku kepemimpinan berusaha mencari tahu bagaimana perilaku pemimpin menentukan efektivitasnya menurut Alwi (2010). Dalam teori ini, terdapat dua kategori yaitu kepemimpinan ber-orientasi tugas (struktur) serta kepemimpinan berorientasi hubungan (konsiderasi). Ciri-ciri pemimpin yang berorientasi tugas diantaranya banyak memberikan penjelasan, membuat anggota tahu apa yang diharapkan organisasi, merancang tugas-tugas secara terinci, meminta anggota mengikuti aturan, dan lain sebagainya. Sedangkan ciri-ciri pemimpin yang berorientasi hubungan antara lain melakukan pendekatan terhadap anggota, membuat lebih mudah dipahami oleh anggota, menerima ide dan saran anggota, mengusahakan kesejahteraan anggota, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, orientasi tugas dan orientasi hubungan merupakan dimensi pokok dalam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang tinggi orientasi tugas dan tinggi orientasi hubungan manusia (Carver dan Sergiovani dalam Alwi (2010).

D. Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Sementara itu

menurut (Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *expost facto*, karena peristiwanya terjadisecara alami menurut Ary (1985). Peneliti tidak mengendalikan variabel penelitian karena perwujudan variabel itu telah terjadi. Sedangkan tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*.

Variabel yang akan diteliti adalah 3 variabel bebas yaitu Tingkat Keinovatifan Teknologi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap 1 variabel terikat (Y). yaitu: Kinerja Pegawai.

B. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada di unit Pendidikan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata yang berjumlah 65 orang seperti terlihat pada Tabel 1

Tabel 1: Populasi Penelitian di Yayasan

No	Unit	Jml Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	SMU Pariwisata	10	15.38
2	SMK Kertha Wisata	20	30.77
3	AKPAR Denpasar	15	23.08
4	STMIK Denpasar	10	15.38
5	STIA Denpasar	10	15.38
Total		65	100

Sumber : Hasil Survey oleh peneliti

C. Sampel

Adapun tipe-tipe dari pengambilan sampel secara probabilitas atau “probability sampling” adalah; pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*), pengambilan sampel secara sistematis (*systematic sampling*). Dalam penelitian ini sample yang digunakan adalah semua populasi dari data, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, dan pengambilan sampel gugus sederhana (*simple cluster sampling*). Jumlah sample yang digunakan sejumlah populasi yaitu 65 orang. Diambil dari Karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.

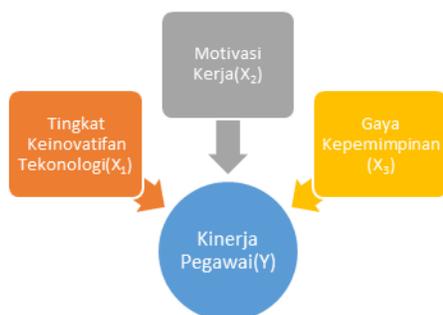
D. Variabel dan Definisi

Pada penelitian ini ada empat variabel yang dilibatkan, yakni tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh Tingkat Keinovatifan Teknolog (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Definisi variabel bertujuan untuk memberikan pedoman pada pelaksanaan pengukuran suatu variabel didasarkan pada hal-hal yang dapat diamati dan diukur.

E. Konstelasi Variabel

Konstelasi variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut.



Gambar 1 Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Tingkat Keinovatifan Tekonologi
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Gaya Kepemimpinan

F. Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan peneliti, yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari responden, salah satu-

nya dengan menyebarkan angket kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung atau dengan cara mengutip dari sumber lainnya guna melengkapi data primer.

G. Metode Pengumpulan Data & Instrumen Penelitian

Agar mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Angket atau Kuisisioner
Angket atau kuesioner disebarkan yang berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada semua anggota sampel untuk dijawab. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan teknik angket/kuesioner mengenai data tentang pengaruh tingkat keinovatifan teknologi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Kepustakaan
Data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, diperoleh melalui perpustakaan maupun laporan penelitian terdahulu.

Instrumen penelitian selain untuk mengumpul-kan data, juga dapat digunakan untuk mengukur variabel. Data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu : (1) data tentang Kinerja Pegawai (2) data tentang Tingkat Keinovatifan Tekonologi (3) Motivasi Kerja (4) dan Gaya Kepemimpinan.

Kuesioner dan lembar observasi disusun berdasar-kan kajian secara kritis terhadap teori yang telah diuraikan sebelumnya. Penyusunan instrumen ter-lebih dahulu dibuat kisi-kisinya dan dilanjutkan dengan penulisan butir-butir instrumen serta menguji-cobakan.

H. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan berdasarkan teori yang disajikan, maka penelitian ini memiliki hipotesa (H ke-n) sebagai berikut:

- H1 : Tingkat Keinovatifan Tekonologi diduga ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesa dilakukan pada Variabel yang akan diteliti yaitu 3 variabel bebas: Tingkat Keinovatifan Teknologi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap 1 variabel terikat (Y). yaitu: Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan per-masalahan sebagai berikut:

1. Ingin diketahui pengaruh tingkat keinovatifan teknologi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.
2. Ingin diketahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.
3. Ingin diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.
4. Ingin diketahui pengaruh secara bersama-sama Tingkat Keinovatifan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.

B. Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Yayasan Pendidikan Kertha Wisata yang berjumlah 65 orang. Di dalam deskripsi responden ini akan diuraikan ciri-ciri yang melekat pada sampel yang didapatkan melalui distribusi responden yang meliputi: jenis kelamin, kelompok umur dan tingkat pendidikan, dan unit kerja yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Distribusi responden menurut jenis kelamin

Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki	32	49,23
2	Perempuan	33	50,77
Jumlah		65	100,00

Sumber Data : Kuisisioner identitas responden.

Dengan melihat tabel 2 di atas dapatlah diketahui jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 33 orang atau

50,77%, sedangkan responden pria 32 orang atau 49,23%.

2. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No.	Umur/Tahun	Jumlah	Prosentase (%)
1.	35-39	6	9,23
2.	40-44	7	10,77
3.	44-49	23	35,38
4.	50-54	29	44,62
Jumlah		65	100

Sumber Data : Kuisisioner identitas responden.

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan kelompok umur 50 - 54 tahun merupakan kelompok yang terbesar yaitu sebanyak 29 orang atau 44,62% disusul dengan kelompok umur 44-49 tahun yaitu sebesar 23 orang atau 35,38%, kemudian dengan kelompok umur 40-44 tahun, yaitu sebesar 7 orang atau 10,77% dan kelompok umur yang paling kecil adalah 35 - 39 tahun sebesar 6 orang atau 9,23%.

3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SLTA	1	1,54
2.	Diploma	0	0,00
3.	S1	45	69,23
4.	S2	19	29,23
Jumlah		65	100,00

Sumber Data : Kuisisioner identitas responden.

Dari tabel tersebut di atas maka dapatlah diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA menempati posisi ke 3 setelah pendidikan S2 dan S1, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah S1.

4. Distribusi Responden Menurut Unit Kerja

Tabel 5 Distribusi Responden Menurut Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMU	10	15,38
2	SMK	20	30,77
3	AKPAR	15	23,08
4	STMIK	10	15,38
5	STIA	10	15,38
Jumlah		65	100,00

Sumber Data : Kuisisioner identitas responden.

Dari unit kerja jumlah karyawan unit SMK paling banyak yaitu 20 orang dengan prosentase 30.77 % dari total karyawan yaitu 65 orang.

5. Distribusi Responden Menurut Status Karyawan

Tabel 6 Distribusi Responden Menurut Status Karyawan

No	Status Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Staf Pegawai	22	33,85
2	Guru	17	26,15
3	Dosen	26	40,00
Jumlah		65	100,00

Sumber Data : Kuisisioner identitas responden.

C. Uji Prasyarat Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan metode statistik dengan formula regresi ganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Ringkasan perhitungan uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
X ₁	1,331	Normal
X ₂	0,715	Normal
X ₃	0,793	Normal
Y	1,127	Normal

2. Uji Linearitas Regresi

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Perhitungan Uji Linearitas Regresi

Variabel	Nilai Signifikansi (sig.)		Kesimpulan
	Linearitas	Keberartian Arah Regresi	
X1*Y	0,001	0,000	Linear, Arah regresi signifikan
X2*Y	0,046	0,000	Linear, Arah regresi signifikan
X3*Y	0,561	0,000	Linear, Arah regresi signifikan

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 9.

Tabel 9 Perhitungan Uji Autokorelasi Model Summary^b

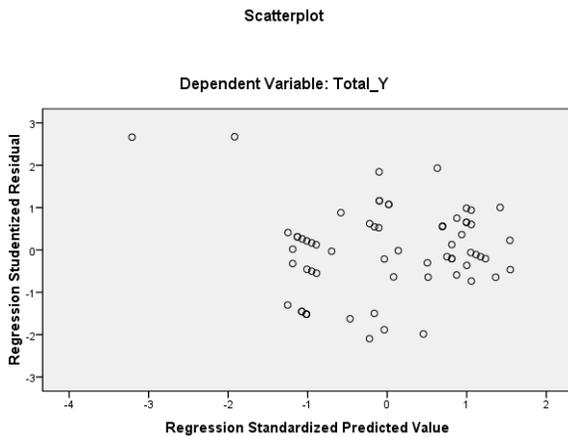
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.351	3.04924	1.879

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

4. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedasitas terlihat pada gambar 2.



5. Uji Multikolinearitas
 Hasil perhitungan multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Perhitungan Uji Kolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keputusan	Kesimpulan
X1	1,118	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	1,852	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	1,818	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas

D. Pengujian Hipotesis

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Terdapat kontribusi yang signifikan Tingkat Keinovatifan Teknologi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y),
 Hasil uji F untuk mengetahui signifikansi dan besar tingkat keinovatifan teknologi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11 Hasil uji F X₁ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.606 ^a	.367	.357	3.03602	.367	36.487	1	63	.000

- a. Predictors: (Constant),
- b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 11, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 36.487 dengan nilai signifikan 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,606 dan koefisien determinasi (R²) bernilai 0,367. Jadi, Tingkat Keinovatifan Teknologi (X₁) memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 36,7% terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2) Terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y),
 Hasil uji F untuk mengetahui signifikansi dan besar motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 12 Hasil uji F X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.200 ^a	.040	.025	3.73818	.040	2.623	1	63	.110

- a. Predictors: (Constant),
- b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 12, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena koefisien F sebesar 2.623 dengan nilai signifikan 0,110, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,200 dan koefisien determinasi (R²) bernilai 0,040. Jadi, Motivasi Kerja (X₂) memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 4,00% terhadap kinerja pegawai (Y).

- 3) Terdapat kontribusi yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F untuk mengetahui signifikansi dan besar motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Hasil uji F X₃ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.052 ^a	.003	-.013	3.80995	.003	.174	1	63	.678

- a. Predictors: (Constant),
- b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 13, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 0.174 dengan

nilai signifikan 0,678, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,052 dan koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,003. Jadi, Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 0,3% terhadap kinerja pegawai (Y).

4) Terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan pelaksanaan Tingkat Keinovatifan Teknologi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Hipotesis Keempat dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Keempat

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.509	8.625		5.044	.000					
Total_X1	.692	.164	.459	4.209	.000	.606	.474	.403	.772	1.299
Total_X2	-.039	.085	-.046	-.463	.645	-.200	-.059	-.044	.930	1.075
Y1	1.012	.385	.292	2.630	.011	.522	.319	.252	.743	1.347

a. Predictors: (Constant),

Hasil perhitungan regresi ganda Y atas X_1 , X_2 , dan X_3 menghasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 43,509 + 0,692X_1 + 0,039X_2 + 0,012X_3$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi menunjukkan nilai di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig. pada pelaksanaan Tingkat Keinovatif-an Teknologi, dan motivasi kerja bernilai 0,000, dan 0,011 atau di bawah 0,05. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan.

Hasil uji F untuk mengetahui signifikansi dan besar Kontribusi Tingkat Keinovatifan Teknologi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15 Hasil uji F X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.663 ^a	.440	.412	2.90191	.440	15.965	3	61	.000

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 15, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 15.965 dengan nilai signifikan 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,663 dan koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,440. Jadi, Tingkat Keinovatifan Teknologi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 44% terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan Tingkat Keinovatifan Teknologi dengan Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,606 dan koefisien determinasi sebesar 0,367.

Ini berarti makin tinggi Tingkat Keinovatifan Teknologi, makin baik Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata. Tingkat Keinovatifan Teknologi memberikan kontribusi sebesar 36,70% terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata, artinya 54,7% peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Tingkat Keinovatifan Teknologi. Jadi Tingkat Keinovatifan Teknologi menentukan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 36,70%.

Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien korelasi sebesar 0,200 dan koefisien determinasi sebesar 0,040. Ini berarti makin tinggi Motivasi Kerja, makin baik pula kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata. Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 4,00% terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata, artinya 4,00% peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Jadi motivasi Kerja menentukan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 4,00%.

Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien korelasi sebesar 0,052 dan koefisien determinasi sebesar 0,003. Ini berarti makin tinggi Gaya Kepemimpinan, makin baik pula kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha

Wisata. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 0,3% terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata, artinya 0,3% peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan. Jadi Gaya Kepemimpinan menentukan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,03%.

Secara bersama-sama terhadap pengaruh yang signifikan antara Tingkat Keinovatifan Teknologi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,663 dan koefisien determinasi sebesar 0,440. Ini berarti makin baik Tingkat Keinovatifan Teknologi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan, makin baik pula kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata. Tingkat Keinovatifan Teknologi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 44,0% terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Kertha Wisata.

DAFTAR PUSTAKA

- 1.] Abraham H. Maslow, (2002) *Motivation and Personality*. Jakarta
- 2.] Alwi, Muhammad. 2010. *Pengaruh Style Kepemimpinan, Institusi, Gender terhadap*
- 3.] *Motivasi/Kepuasan Kerja Karyawan*.
- 4.] Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan*
- 5.] *Kompetitif*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFU UGM.
- 6.] Aristovnik, Aleksander and Seljak, Janko, 2009, "Performance Budgeting: Selected
- 7.] International Experiences and Some Lessons for Slovenia", *MPRA Paper* No.
- 8.] 15499, 31 Mei 2009
- 9.] Annisa Rahmadita (2009). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)", Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- 10.] Agnita, Ariani, 2011. "Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap
- 11.] Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Indonesia *Institute For Corporate*
- 12.] *Governance*." Fakultas Ekonomi USU, Medan
- 13.] BPKP. 2005. *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Revisi)*. Jakarta.
- 14.] Crispen Chipunza1, Michael O. Samuel And Tendai Mariri, (2011). *Leadership Style, Employee Motivation And Commitment: Empirical Evidence From A Consolidated Retail Bank Operating In A Depressed Economy*, African Journal of Business Management Vol. 5(20).
- 15.] Connie (2013),
- 16.] Everret M. Roger (2003), *Diffusion Of Inovation*, free press,
- 17.] Frances Stokes Berry And Geraldo Flowers, (1999), *Public Entrepreneurs In The Policy Process: Performance-Based Budgeting Reform In Florida*, Public Budgeting, Accounting & Financial Management, 11(4), 578-617
- 18.] Greg Hager, Alice Hobson, Ginny Wilson, (2001), *Performance-Based Budgeting: Concepts And Example*, Research Report No.302
- 19.] Green, Lawrence W., Marchel W Kreuter. *Health Promoting Planning an educational and environmental approach*. Second Edition. Mayfield Publishing Company: Mountain View. 1999
- 20.] Goodhue, Dale L. dan Thompson, Ronald L., 1995, "Task-Technology Fit and Individual Performance", *MIS Quarterly*, Minneapolis, June, Vol.19, Iss.2, pg.213, 24 pgs.
- 21.] Ismail Sahin. (2006) "Detailed Review Of Rogers' Diffusion Of Innovations Theory And Educational Technology-Related Studies Based On Rogers Theory".

- 22.] Joana R.G. Reis, Fernando A.F. Ferreira, José M. Monteiro Barata, (2013). Technological Innovation In Banking Services: An Exploratory Analysis To Perceptions Of The Front Office Employee, Problems and Perspectives in Management, Volume 11.
- 23.] Kendall Gardner, Robert J. Comello, Lynette Watts, PhD, (2014). *How Budget Issues Affect Technologists*, Medical Imaging and Radiation Sciences. 45: 115-118.
- 24.] Luminita Z, Constantin Bala Z, (2013). *Goal programming as a decision model performance-based budgeting*, Procedia Computer Science.17: 426-433
- 25.] Meagan M. Jordan And Merl Hackbart,(2005). *The Goals And Implementation Success Of State Performance-Based Budgeting*, Public Budgeting, Accounting & Financial Management, 17(4), 471-487.
- 26.] Mohammad Javad Feizollahi, Hadi Feyzollahi, (2015). *Robust Quadratic Assignment Problem With Budgeted Uncertain Flows*, Operations Research Perspectives 2 : 114–123.
- 27.] Natasha Burns, Simi Kedia, (2006), *The Impact Of Performance-Based Compensation On Misreporting*, Financial Economics 79: 35–67
- 28.] M. Nafarin, 2007, Penganggaran Perusahaan, Edisi Revisi, Jakarta: Salemba Empat
- 29.] Mulyadi.(2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.Jakarta: Salemba Empat.
- 30.] Philip G. Joyce And Susan Sieg,(2005), *Using Performance Information For Budgeting: Clarifying The Framework And Investigating Recent*
- 31.] *State Experience*, Associate Professor Of Public Administration, The George Washington University, (Inpress).
- 32.] Philip Shapira, Jan Youtie, (2014). Impact Of Technology And Innovation
- 33.] Advisory Services, Nesta Working Paper No. 13/19
- 34.] R. Gopal, Rima Ghose Chowdhury,(2014), *Leadership Styles And Employee Motivation: An Empirical Investigation In A Leading Oil Company In India*, Impact Journals
- 35.] Richard D. Young,(2003). *Performance-Based Budget systems*, Usc Institute For Public Service And Policy Research.
- 36.] Rita Almeida, Ana Margarida Fernandes, (2007). *Openness And Technological Innovations In Developing Countries: Evidence From Firm-Level Surveys*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor
- 37.] Robinson, Marc and D. Last. 2009. *A Basic Model of Performance-Based Budgeting. Technical Notes and Manuals*. International Monetary Fund. Washington.
- 38.] Robinson, Marc and J. Brumby. 2005. *Does Performance-Based Budgeting Work?: An Analytical Review of the Empirical Literature. IMF Working Paper 05/210*. International Monetary Fund. Washington.
- 39.] Rubin, Irene. 2007. *Budget Formats: Choices and Implications. Public Sector and Governance and Accountability Series: Local Budgeting*. World Bank.
- 40.] Scott Pattison And Nick Samuels,(2002),*Trends And Issues In Performance-Based Budgeting*, Spectrum : The Journal Of Stategovernment 75:12-13.
- 41.] Yiannis Xenidis, Eleftherios Stavrakas,(2013), *Risk Based Budgeting Of Infrastructure Projects*, Social And Behavioral Sciences 74:478 – 487.
- 42.] Shah, Anwar and Chunli Shen. 2007. *Citizen-Centric Performance Budgeting at the Local Level. Public Sector and Governance and Accountability Series: Local Budgeting*. World Bank.
- 43.] Young, Richard D. 2003. *Performance-Based Budget systems. Public Policy and Practice*. Institute for Public Service and Policy Research. University of South Carolina.