

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PONOROGO**



SKRIPSI

Nama : Tiovani Sahri Mubarok

NIM : 20415310

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2024

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagai syarat-syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Tiovani Sahri Mubarok

NIM : 20415310

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo
2. Nama : Tiovani Sahri Mubarak
3. NIM : 20415310
4. Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 30 November 2001
5. Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diajukan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 31 Juli 2024

Pembimbing I


Sunjono, S.E., M.M.
NIDK. 8974450022

Pembimbing II


Tegoeh Hari Abrianto, S.E., M.M.
NIDN. 0705106702

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M.Si
NIDK. 0760508 200501 1 002

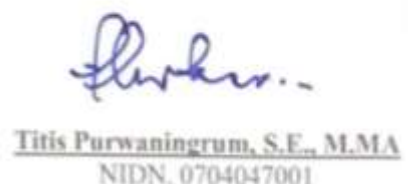
Dosen Penguji:
Penguji II

Penguji I


Sunjono, S.E., M.M.
NIDK. 8974450022

Penguji III


Ferry Setiawan, S.E., MM
NIDN. 0720128904


Titis Purwaningrum, S.E., M.MA
NIDN. 0704047001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah seperti saat ini. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan yang dihadapi, tetapi berkat bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih tulus dan hormat kepada :

1. Allah SWT dengan segala Rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Happy Susanto, M.A., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Dr. Hadi Sumarsono, SE.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
4. Ibu Naning Kristiyana, SE.,M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

5. Bapak Sujiono, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Tegoeh Hari Abrianto, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan secara intens dan arahan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, beserta staff atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Ponorogo, 31 Juli 2024



Tiovani Sahri Mubarok

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/ atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 31 Juli 2024

Penulis



Tiovani Sahri Mubarak
NIM. 20415310



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji Syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sebagai ungkapan rasa cinta dan terimakasih, karya tulis Tugas Akhir ini penulis persembahkan kepada:

1. Terimakasih kepada Allah SWT, telah memberikan kekuatan fisik dan jiwa hingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua, Bapak Suminto dan Ibu Harini yang selalu menjadi *support system* yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan tentunya dengan setiap iringan doa-doa beliau sehingga dapat mempermudah penulis dalam mengerjakan dan menyusun skripsi ini.
3. Budhe Harmini yang sudah saya anggap sebagai orang tua saya sendiri, karena sedari kecil sudah bersamanya, selalu memberikan curahan kasih sayang dan perhatian yang tak ternilai.
4. Bapak Sujiono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan arahan penuh sehingga penulis bisa terus termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Tegoeh Hari Abrianto, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Pihak Instansi BPS Ponorogo yang terlibat, terimakasih telah membantu penulis selama penelitian ini yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
7. Untuk seseorang pemilik NIM (20415329) yaitu Pepriana Yusma Duwi Pratiwi sebagai *partner* sekaligus teman terbaik dalam keluh kesah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih atas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan, Manjemen 8F, terimakasih sudah kebersamai saya berproses dalam meghadapi dunia perkuliahan. Terimakasih untuk energi positif yang telah diberikan, sukses terus untuk kalian.
9. Akhirnya, patut diucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena telah gigih dan bertekad dalam perjalanan ini. Kemampuan untuk menghadapi tekanan dari luar dan tetap tegar tanpa menyerah, bahkan dalam proses penyelesaian skripsi yang begitu berat, menunjukkan prestasi yang layak untuk dipandang dengan bangga.



MOTTO

“Habis Gelap Terbitlah Terang”

(R.A. Kartini)

“Ilmu jangan jadi objek hafalan. Ilmu itu untuk memahami dan menuntaskan persoalan”

(Najwa Shihab)

“Tidak ada mimpi yang gagal yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Cuma sekiranya kalau merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir mimpi-mimpi lain bisa diciptakan. Jadi jangan menyerah, bangkit dari keterpurukan karena saya yakin kita semua disini petarung untuk kehidupan yang lebih keras dan kita bisa *survive* dan bertahan.”

(Windah Basudara)

"Tetap semangat"

(Tiovani Sahri M)

RINGKASAN

Tiovani Sahri Mubarok, NIM 20415310 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Skripsi: “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo”.

Munculnya teknologi telah menyebabkan peningkatan persaingan di dunia kerja, salah satunya pada kinerja karyawan, sedangkan karyawan dalam melakukan kinerjanya membutuhkan dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh “Dukungan rekan kerja, Komitmen organisasi dan Penguasaan teknologi terhadap Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 31 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan angket. Pengukuran data menggunakan skala likert satu sampai lima, dimana 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan 5 untuk jawaban sangat setuju. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 25 dengan hasil analisis menunjukkan bahwa Dukungan Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo, Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo, dan Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.

Kata Kunci: **Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, Penguasaan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan**

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
d. Indikator Kinerja Karyawan	21

3. Dukungan Rekan Kerja	22
a. Pengertian Dukungan Rekan Kerja	22
b. Bentuk Dukungan Rekan Kerja	23
c. Pentingnya Dukungan Rekan Kerja	26
d. Indikator Dukungan Rekan Kerja	27
4. Komitmen Organisasi	28
a. Pengertian Komitmen Organisasi	28
b. Dimensi Komitmen Organisasi	30
c. Pentingnya Komitmen Organisasi	31
d. Indikator Komitmen Organisasi	32
5. Penguasaan Teknologi Informasi	33
a. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi	33
b. Fungsi dan Tujuan Teknologi Informasi	36
c. Indikator Teknologi Informasi	39
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Penelitian	42
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	48
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	48
1. Populasi Penelitian	48
2. Sampel Penelitian	49
3.3 Sumber Data	49
1. Data Primer	49
2. Data Sekunder	49
3.4 Metode Pengambilan Data	50
1. Observasi	50
2. Wawancara	50
3. Kuesioner	50
4. Dokumentasi	51
3.5 Definisi Operasional Variabel	52
3.6 Metode Analisis Data	53

1. Uji Instrumen.....	53
a. Uji Validitas.....	53
b. Uji Reliabilitas.....	54
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	55
3. Uji Determinasi	56
4. Uji Hipotesis.....	56
a. Uji Parsial (Uji t)	56
b. Uji Simultan (Uji F).....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Profil Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo.....	59
a. Logo Instansi Badan Pusat Statistik	60
b. Visi, Misi, dan <i>Core Value</i>	61
c. Operasional Sistem Pelayanan Statistik Terpadu (PST)	62
d. Struktur Organisasi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo	63
e. Tugas, Fungsi dan Wewenang.....	65
f. Data Jabatan Karyawan Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo	67
2. Karakteristik Responden	68
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
3. Deskripsi Jawaban Responden	71
a. Perhitungan Skala Interval.....	71
b. Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)	72
c. Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	74
d. Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	75
e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
4. Pengujian.....	77
a. Uji Validitas.....	77
b. Uji Reliabilitas	80
c. Uji Regresi Linier Berganda.....	81

d. Uji Determinasi	83
e. Uji t.....	84
1. Hipotesis pertama (H_1)	85
2. Hipotesis kedua (H_2)	86
3. Hipotesis ketiga (H_3)	87
f. Uji F.....	88
4.2 Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	105



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Data Jabatan Karyawan di Instansi BPS Ponorogo.....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis kelamin	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Usia.....	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.6 Skala Interval Skor Presepsi Variabel.....	72
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Rekan Kerja (X1).....	73
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X2)	74
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Teknologi (X3)	75
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.11 Uji Validitas	78
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	83
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji F	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	42
Gambar 4.1 Logo Instansi Badan Pusat Statistik.....	60
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji t Hipotesis 1	85
Gambar 4.4 Hasil Uji t Hipotesis 2	86
Gambar 4.5 Hasil Uji t Hipotesis 3	87
Gambar 4.6 Hasil Uji F Hipotesis 4	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	105
Lampiran 2 Data Responden.....	112
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	113
Lampiran 4 Hasil Rata – Rata Jawaban Responden.....	118
Lampiran 5 Distribusi Nilai R Tabel.....	120
Lampiran 6 Distribusi Nilai T Tabel.....	121
Lampiran 7 Distribusi Nilai F Tabel.....	122
Lampiran 8 Hasil Olah Data	123



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hadirnya teknologi telah mengubah cara pandang manusia kearah yang lebih maju yang disebabkan oleh modernisasi dan globalisasi, sehingga menuntut kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Munculnya teknologi telah menyebabkan peningkatan persaingan di dunia kerja. Modernisasi dan globalisasi, semua jenis komunikasi menjadi lebih mudah. Ini juga mempermudah sistem yang ada untuk berjalan lebih cepat, efisien dan efektif. Jika sebuah organisasi tidak dapat menanggapi hal ini, kegiatan dan tujuan organisasi akan terhambat, maka diperlukan adanya peranan dari MSDM di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka organisasi perlu mengambil langkah untuk mengembangkan integritas dari karyawan, bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tugas dari MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Manusia adalah komponen organisasi yang paling penting, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalan organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa peran manusia meskipun, faktor-faktor lainnya tersedia. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Irawan, 2021), sumber daya manusia adalah komponen penting dalam sebuah organisasi atau kelompok pekerja, yang mencakup

berbagai komponen seperti pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada merekrut dan mempertahankan tenaga kerja. Itu juga mencakup upaya untuk mengoptimalkan potensi, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya yang tersedia bagi anggota organisasi atau kelompok.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk *output* kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, kepercayaan, atau elemen lain yang dapat diinginkan oleh organisasi tersebut (Hanif et al., 2022). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan tentunya juga dibantu oleh rekan kerja agar lebih cepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi atau upaya individu. (Harmawati et al., 2022) Menekankan bahwa pentingnya peran rekan kerja sebagai faktor krusial dalam mendukung aspek sosial di lingkungan kerja, terutama dalam situasi dimana pegawai harus menyelesaikan tugas bersama dalam tim, interaksi dan kerjasama dengan rekan kerja menjadi landasan utama. Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja bukan hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru di

tempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja bukan hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional di lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja seorang dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi terhadap karyawannya. Komitmen organisasi adalah komitmen yang dibuat oleh setiap anggota individu dalam menjalankan operasional perusahaan (Slamet Bambang Riono; et al., 2022). Komitmen akan tercipta apabila seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas beserta fungsinya dalam organisasi. Untuk mencegah masalah seperti *turnover* atau penyimpangan kerja di kemudian hari, komitmen organisasi harus selalu dipelihara dan dipantau.

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar diberbagai sektor, di antaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Menurut (Hilardi et al., 2022), teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk mendapatkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan berbagai jenis *file* informasi melalui penggunaan komputer dan teknologi telemunikasi. Teknologi ini muncul dari keinginan yang kuat untuk menghasilkan inovasi dan kreativitas baru yang dapat mengatasi kemalasan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi informasi.

BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional.

Terkait dengan Badan Pusat Statistik, sebelumnya BPS ialah pembentukan Biro Pusat Statistik yang semula berlandaskan UU No. 6 Tahun 1960 tentang sensus, beserta No.7 Tahun 1960 tentang Statistik, lalu direvisi menjadi berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 terkait statistik sehingga terjadi pergantian nama yang semula Biro Pusat Statistik berubah jadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik ialah pertanggungjawaban Lembaga Pemerintahan Non-Departemen kepada Presiden. Dalam tahapan mengolah data pada BPS digunakan untuk mendapatkan data statistik secara akurat dan cepat.

Perubahan di dalam keorganisasian, instansi BPS dari zaman ke zaman menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian lebih oleh kepala BPS Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan informasi ada beberapa hal yang menyebabkan instansi ini belum stabil dalam mengolah data yang ada, layaknya kurangnya inisiatif dukungan rekan kerja yang tercipta antar karyawan menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Komitmen

organisasi juga berpengaruh penting terhadap efektifitas keberlangsungan organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tidak sejalan dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan, menjadikan mereka cenderung kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga menghambat proses keberlangsungan di dalam perusahaan. Selain itu, penguasaan teknologi informasi dari setiap karyawan juga memiliki peran penting untuk mengolah data dalam bentuk pengambilan keputusan. Ketika karyawan dihadapkan oleh pekerjaan yang mengharuskan mereka menggunakan komputer, keterampilan individu sedang diuji untuk mengolah data tersebut menjadi data statistik yang *valid*. Untuk mengetahui kebenaran dari informasi tersebut, maka diperlukan adanya penelitian.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?
3. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?

4. Apakah dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- d. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat berupa:

1. Bagi peneliti.

Diharapkan peneliti mendapatkan manfaat untuk menambah wawasan dari penelitian terkait “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Bagi perusahaan/Instansi.

Bagi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo, penelitian ini diharapkan memberikan informasi terkait pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bisa dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk membandingkan saat melaksanakan penelitian terhadap bidang yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu adanya SDM yang berkualitas. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan sumber keunggulan untuk berdaya saing bagi perusahaan. SDM merupakan sesuatu yang digunakan perusahaan untuk mencapai keberhasilan, mencapai target serta tujuan. SDM yang baik dijadikan sebagai kemampuan dari perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan, baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Tanpa keberadaan Sumber Daya Manusia maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan tidak akan bisa tercapai.

Menurut Hasibuan dalam (Ende et al., 2023), mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM, merupakan suatu teknik dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini bertujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai dengan optimal.

HRM is the comprehensive set of managerial activities and task concerned with developing a qualified workforce in ways that contribute to organizational effectiveness (Zubair & Khan, 2019). Artinya SDM adalah serangkaian aktivitas dan tugas manajerial yang

komprehensif berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan kualifikasi tenaga kerja dengan cara yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

According to (Klimovskikh et al., 2023), HR management is the coordinated use the career paths, organizational growth, and learning and development to improve both individuals and corporate efficiency. Artinya menurut (Klimovskikh et al., 2023) manajemen SDM adalah penggunaan jalur karir, pertumbuhan organisasi, serta pembelajaran dan pengembangan yang terkoordinasi untuk meningkatkan efisiensi individu (karyawan) dan perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Nurwan, 2020), manajemen sumber daya manusia berarti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut (Indriyani, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Mengingat peran yang semakin penting dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan, pengetahuan dan temuan dari berbagai pengalaman dan penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara

sistematis dalam suatu konsep yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai upaya untuk merancang rencana strategis dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan individu, yang pada akhirnya akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan dapat dikembangkan. Hubungan antara kualitas karyawan dengan keberhasilan perusahaan sangat erat. Kemajuan perusahaan dapat terwujud melalui kehadiran sumber daya manusia yang unggul, sementara sebaliknya, kurangnya kualitas SDM perusahaan dapat menyebabkan penurunan kualitas perusahaan.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

The main aim of HRM is to ensure the right people with the right skills for the right job position in an organization. The main functions of HRM consist of recruiting, training, performance appraisal, motivating employees, ensuring their good health and safety, managing workplace communication, and so on (Aggarwal, 2024). Artinya tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi pekerjaan yang tepat dalam suatu organisasi. Fungsi utama HRM terdiri dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, memotivasi karyawan, memastikan kesehatan dan keselamatan mereka, mengelola komunikasi di tempat kerja, dan sebagainya.

The goal of HR management is to provide motivated, qualified and royal employees. In addition, sustainable human resource managemen is the next logical step after incorporating sustainability into a company's processes (Hronová & Špaček, 2021). Artinya tujuan Manajemen SDM adalah untuk menghasilkan karyawan yang termotivasi, berkualitas, dan loyal. Selain itu, manajemen SDM yang berkelanjutan merupakan langkah logis berikutnya setelah mengintegrasikan keberlanjutan kedalam proses perusahaan.

MSDM menurut (Mariono & Marnis, 2019) mempunyai lima fungsi, yaitu:

1) Perencanaan untuk kebutuhan Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan perencanaan kebutuhan SDM terdapat dua aktivitas, yaitu:

- a) Perencanaan, proses penentuan sebuah keputusan yang sudah dipertimbanangkan dengan matang untuk masa sekarang dan masa mendatang.
- b) Analisis jabatan pada perusahaan guna menetapkan tujuan, tugas, pengetahuan, keahlian, serta kemampuan yang dibutuhkan.

2) Kepegawaian (*Staffing*)

Sesuai kebutuhan perusahaan sesudah kebutuhan SDM ditetapkan, tahapan berikutnya yaitu mengisi adanya posisi yang kosong. Untuk tahap ini ada dua aktivitas yang harus dilakukan, yaitu:

- a) Rekrutmen, proses penarikan kandidat karyawan yang berkualitas untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan.

- b) Seleksi, proses pemilihan dari pelamar yang pantas untuk dijadikan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan.

3) Penilaian kinerja

Penilaian kerja akan dilaksanakan setelah pelamar terpilih dan bekerja diperusahaan. Perusahaan menetapkan bagaimana cara karyawan dalam bekerja dan kemudian karyawan akan diberi imbalan atas apa yang sudah dikerjakan. Perusahaan akan mengevaluasi karyawan yang tidak bisa memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan.

Terdapat dua kegiatan dalam penilaian kerja, yaitu:

- a) Menilai serta mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan.
 - b) Menganalisis serta memberi motivasi terhadap karyawan.
- 4) Memperbaiki kualitas kerja karyawan serta lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini MSDM harus fokus pada tiga kegiatan, yaitu:

- a) Merencanakan dan mewujudkan program pelatihan kerja untuk mengembangkan kualitas SDM.
- b) Memperbaiki dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui beberapa program peningkatan produktifitas.
- c) Memperbaharui keadaan fisik perusahaan untuk meningkatkan penjaminan kesehatan serta keselamatan karyawan.

5) Perencanaan efektifitas hubungan kerja

Hubungan kerja yang efektif bisa dibentuk oleh perusahaan melalui tiga cara, yaitu:

- a) Menghargai dan menghormati hak-hak para pekerja.

- b) Melakukan kesepakatan dan menentukan bagaimana cara agar keluhan karyawan dapat tersampaikan.
- c) Melakukan pengamatan tentang kegiatan yang berkaitan dengan MSDM.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM dalam sebuah perusahaan bermakna sebagai segala potensi dalam diri manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. *Human resource management practices have a role to play in building a viable mutual relationship between firms and their employees concerning shared trust and duties* (Cherif, 2020). Artinya praktik manajemen SDM berperan dalam membangun hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawannya mengenai kepercayaan dan tugas bersama.

(Qamari et al., 2019) *The role of human resources plays a high role impacts how an organization delivers excellence to the business competition. This explains that human resources play a role* 1) *Strategic Partner*, 2) *Administrative Expert*, 3) *Employee Champion*, and 4) *Change Agent*. Artinya peran sumber daya manusia memegang peranan yang tinggi berdampak pada bagaimana suatu organisasi memberikan keunggulan pada kompetisi bisnisnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia bereperan: 1) Mitra Strategis, 2) Ahli Administratif, 3) Karyawan Unggul, dan 4) Agen Perubahan.

Menurut (R. Sabrina, 2021) peran manajemen SDM pada intinya adalah:

1) Peran dewan penasihat

Kementerian SDM ini berfungsi sebagai penasihat internal untuk mengumpulkan informasi, menemukan solusi untuk masalah, dan memberikan rekomendasi untuk menyelesaikan masalah perusahaan. Dalam hal kepegawaian, penilaian kinerja karyawan, program pelatihan, dan penghentian lapangan kerja, departemen ini yang bertanggung jawab. Dalam hal ini, SDM membantu pengurus membuat keputusan.

2) Peran layanan

Peran ini mencakup fungsi yang memberikan layanan langsung kepada administrator sistem. Persiapan, penerapan, pencatatan dan pelaporan adalah contoh peran ini.

3) Peran kontrol

Departemen SDM diharapkan dapat membantu manajer mencapai tujuan perusahaan dalam hubungannya dengan manajer dan dalam pelaksanaan fungsinya.

Menurut (R. Sabrina, 2021) MSDM berperan mengatur dan menetapkan program kepegawaian, mencakup:

- 1) Menentukan kuantitas dan kualitas karyawan di dalam perusahaan.
- 2) Menetapkan rekrutmen, seleksi, dan menempatkan karyawan dalam posisi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan secara efektif.
- 3) Mengadakan kegiatan untuk pengembangan karir dan promosi karyawan.

- 4) Memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang.
- 5) Memprediksi perkembangan dan kondisi ekonomi perusahaan untuk masa mendatang.
- 6) Memantau adanya perubahan undang-undang terkait kebijaksanaan dalam pemberian imbalan dari perusahaan.
- 7) Memperhatikan adanya perkembangan teknologi.
- 8) Mengadakan pelatihan, pendidikan dan melakukan penilaian terhadap prestasi karyawan.
- 9) Mengatur rotasi dan mutasi terhadap karyawan.
- 10) Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan pesangon untuk karyawan.

Dengan pengaplikasian program di atas diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut sebagai kinerja. Salah satu istilah untuk kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Istilah lain untuk kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh kelompok orang dalam suatu organisasi juga disebut kinerja menurut pendapat (Silaen et al., 2021).

Employee performance (work achievement) is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him (Gu et al., 2021). Artinya kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Furtwengler dalam (Yusuf Iis et al., 2022), *“Employee performance is measured in term of speed, quality, service, and value. This indicate that organizational performance may be a work process that moves quickly while maintaining dependable quality, ood service, and value derived from meeting staff performance goals.”* Artinya kinerja karyawan diukur dalam hal kecepatan, kualitas, pelayanan, dan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi mungkin merupakan suatu proses kerja yang bergerak cepat dengan tetap mempertahankan kualitas yang dapat diandalkan, pelayanan yang baik, dan nilai yang diperoleh dari pemenuhan tujuan kinerja staf.

Sementara itu, menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022), kinerja adalah *output* atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, atau perilaku konkret yang tercermin sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. Hasil kerja seseorang mempengaruhi kinerjanya karena pendidikan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif, yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Dalam konteks ini, kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Selain itu, kinerja juga merupakan refleksi dari komitmen, dedikasi, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang baik menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Syam, 2023), kinerja sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor personal, yang mencakup kemampuan, keahlian, keyakinan, dorongan dan loyalitas yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, terdiri dari kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan rencana.
- 3) Faktor tim/organisasi, sesama rekan kerja saling mendukung, menghormati satu sama lain, dan memiliki tujuan yang sama.
- 4) Faktor penguasaan teknologi informasi (sistem), sarana dan prasana yang diberikan organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasional, termasuk tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Menurut (Gunawan et al., 2023), kinerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor:

1) Faktor internal

Merupakan karakteristik yang terkait dengan individu, seperti sikap, kepribadian, sifat fisik, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal

Meliputi kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan kerja.

According to (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) argue that firm-related factor:

1) *Factors from firm internal and external environment*

Such as managemen support, training culture, organizational climate and environmental dynamism.

2) *Job-related factors*

Such as communication, autonomy and environment.

3) *Employee-related factors*

Such as intrinsic motivation, proactivity, adaptability, commitment, skill level and employe performance.

Artinya menurut (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) berpendapat bahwa faktor yang berhubungan dengan perusahaan:

1) Faktor-faktor dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan

Seperti dukungan manajemen, budaya pelatihan, iklim organisasi, dan dinamisme lingkungan.

2) Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan

Seperti komunikasi, otonomi, dan lingkungan.

3) Faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan

Seperti motivasi intrinsik, proaktif, kemampuan beradaptasi, fleksibilitas keterampilan, komitmen, tingkat keterampilan dan kinerja karyawan.

Employee performance issue is a key factor to develop understanding about organizational performance. Although, organizational performance is determined by a number of factors, but its' efficiency and effectiveness can only be measured through employee performance (Yan et al., 2020). Artinya masalah kinerja karyawan merupakan faktor kunci untuk mengembangkan pemahaman tentang kinerja organisasi. Meskipun, kinerja organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, namun efisiensi dan efektivitasnya hanya dapat diukur melalui kinerja karyawan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Beberapa manfaat penilaian kinerja seorang karyawan, mengemukakan (Fahraini & Syarif, 2022) bahwa ada sepuluh manfaat penilaian yang muncul dari pelaksanaan pekerjaannya, yakni:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir

- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

Performance appraisals are the prime mechanism through which organizations can measure the progress of any individual employee in his/her job. In addition, the performance appraisal process allows organizations to monitor, evaluate, and reward/punish individual performance (Branimir Blajic, 2021). Artinya penilaian kinerja adalah mekanisme utama yang melaluinya organisasi dapat mengukur kemajuan setiap karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk memantau, mengevaluasi, dan memberi penghargaan/hukuman terhadap kinerja individu.

Outcome of the annual performance appraisals are performance-based bonus for employees, identify the competency gaps of the employees and recommend trainings for the employees and create oppoprtunities to obtain performance-based promotions for the employees (Rathnayake, 2021). Artinya hasil penilaian kinerja tahunan adalah bonus berbasis kinerja bagi karyawan, mengidentifikasi gap kompetensi karyawan dan merekomendasikan pelatihan bagi karyawan serta menciptakan peluang memperoleh promosi berbasis kinerja bagi karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021) beberapa indikator kinerja dapat digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Hasil kerja

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

2. Pengetahuan pekerjaan

Mengacu pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.

3. Inisiatif

Kemauan untuk mengambil langkah pertama atau tindakan dalam suatu situasi tanpa menunggu diarahkan atau didorong oleh orang lain.

4. Kecekatan mental

Kemampuan untuk berpikir secara cepat, fleksibel dan efisien dalam memproses informasi serta menyelesaikan tugas-tugas kognitif dengan efektif.

5. Sikap

Semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

6. Disiplin dan absensi

Perilaku yang menjunjung tinggi rasa ketaatan terhadap peraturan.

3. Dukungan Rekan Kerja

a. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Salah satu jenis keterampilan yang disebut kerjasama tim adalah ketika orang bekerja sama satu sama lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan bersama. Dukungan rekan kerja adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia dari orang lain (Hamdani, 2022).

Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang memberikan kepastian emosional dan instrumental, informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi situasi stres di tempat kerja (Lusianingrum et al., 2020). Karyawan yang berkerja sama akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan seluruh pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik.

Co-workers are co-workers' support as encouragement and assistance that participants receive from their co-workers. Co-worker support is generally understood as encouraging coworkers to use new learning in the workplace (Haitao, 2022). Artinya rekan kerja adalah dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerjanya. Dukungan rekan kerja secara umum dipahami sebagai dorongan kepada rekan kerja untuk mempelajari hal-hal yang baru di tempat kerja.

Co-workers can serve as a source of social support by providing emotional support to each other. Co-workers support plays an important role in dealing with stress and tension of employee (Sen & Yildirim, 2022). Artinya rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan sosial dengan memberikan dukungan emosional satu sama lain. Dukungan rekan kerja berperan penting dalam mengatasi stres dan ketegangan karyawan.

Dukungan rekan kerja adalah seseorang atau kelompok orang yang menjalin hubungan timbal balik untuk mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Contoh hubungan ini termasuk dukungan informasi yang dapat membantu rekan kerja dengan memberikan arahan atau masukan tentang cara menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari dukungan rekan kerja ialah dukungan serta dorongan yang diberikan oleh rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru yang diperoleh selama mereka bekerja.

b. Bentuk Dukungan Rekan Kerja

Salah satu bentuk bantuan dalam menjalankan tugas di tempat kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Dukungan ini dapat berwujud dalam berbagai bentuk, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama

Coworker support is a form of social support as comfort, attention, appreciation, or assistance that individuals receive from

coworkers (Prahara & Rayana, 2023). Artinya dukungan rekan kerja merupakan salah satu bentuk dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari rekan kerja.

The phenomenon has as defined by (Isaac Delali et al., 2024) been conceptualised to include two main dimensions:

1) Instrumental co-worker support

Is primarily defined as the provision of tangible support, such as providing guidance, physical materials, and resources, or knowledge needed to perform certain tasks.

2) Emotional co-worker support

Encompasses feelings of acceptance and acknowledgement and is displayed through showing love, care, trust, and empathy towards other workers.

Artinya fenomena tersebut sebagaimana didefinisikan oleh (Isaac Delali et al., 2024) telah dikonseptualisasikan untuk mencakup dua dimensi utama:

1) Dukungan instrumental dari rekan kerja

Pada dasarnya didefinisikan sebagai penyediaan dukungan nyata, seperti memberikan panduan, materi fisik, sumber daya atau pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu.

2) Dukungan emosional rekan kerja

Meliputi perasaan penerimaan dan pengakuan serta ditunjukkan melalui ungkapan rasa cinta, kepedulian, kepercayaan, dan empati terhadap karyawan lain.

Menurut (Anisa, 2019) mengemukakan beberapa bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada rekan kerja, ialah:

1) Dukungan emosial

Dukungan emosional yaitu meliputi: kepedulian, empati, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan, dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres.

2) Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental yaitu bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong dengan memberikan pekerjaan kepada seseorang yang membutuhkan pekerjaan.

3) Dukungan Informasi

Dukungan informasi yaitu seperti memberikan nasehat, arahan, saran, atau umpan balik tentang bagaimana cara seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu masalah.

4) Dukungan Persahabatan

Dukungan persahabatan yaitu ketersediaan orang lain untuk menyediakan waktunya bersama dengan orang lain, menyisihkan waktunya untuk melakukan aktivitas sosial.

c. Pentingnya Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan rasa percaya diri seseorang, mengurangi beban kerja, dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap cara seseorang melihat lingkungan kerja mereka (Purnama & Thahir, 2023). Interaksi dan kerjasama antar rekan kerja menjadi hal yang sangat penting dalam menyediakan dukungan sosial di tempat kerja, terutama ketika karyawan dihadapkan pada tugas yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi atau bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Solidaritas dalam membangun misi organisasi akan membimbing setiap individu untuk mencapai potensi terbaik mereka menuju tujuan, impian, dan kesuksesan bersama (Hanif et al., 2022).

Coworkers have the potential to enrich an individual's work experience and their perception of an organization (Norling & Chopik, 2020). Artinya rekan kerja mempunyai potensi untuk memperkaya pengalaman kerja individu dan persepsi mereka terhadap suatu organisasi. *Individuals who receive positive and healthy support from their coworkers are inclined to reciprocate the behavior by increasing their knowledge sharing abilities* (Santoso et al., 2020). Artinya individu yang menerima dukungan yang positif dan sehat dari rekan kerja cenderung membalas perilaku tersebut dengan peningkatan kemampuan mereka dalam berbagi pengetahuannya.

d. Indikator Dukungan Rekan Kerja

Menurut Hammer dalam (Mukarramah et al., 2020) mengidentifikasi indikator penting dalam mengukur dukungan rekan kerja sebagai berikut:

1) Menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Menggambarkan proses menerima bantuan atau sokongan dari teman sekerja dalam lingkungan kerja. Ini bisa mencakup dukungan emosional, ide, atau bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan.

2) Merasa diterima di kelompok kerja.

Menggambarkan perasaan seseorang yang merasa diterima oleh anggota kelompok kerja. Ini menunjukkan bahwa individu tersebut merasa diterima, dihargai, dan diakui oleh rekan-rekannya dalam lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3) Adanya perhatian dari rekan kerja.

Menggambarkan situasi di mana seseorang mendapatkan perhatian atau perhatian khusus dari rekan kerjanya. Ini bisa berarti bahwa rekan kerja mereka memberikan perhatian kepada mereka dalam bentuk dukungan, pengakuan, atau perhatian terhadap kebutuhan atau kontribusi mereka dalam konteks kerja.

4) Motivasi dari rekan kerja.

Menggambarkan dampak positif motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Ini mencerminkan bagaimana dukungan, dorongan, atau

pengakuan dari sesama rekan kerja dapat membangkitkan semangat dan tekad seseorang untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

5) Perasaan nyaman dengan rekan kerja.

Menggambarkan bagaimana seseorang merasa aman dan nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Ini menunjukkan adanya hubungan yang baik dan saling percaya antara orang dengan rekan kerja mereka, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kerja sama yang baik. Perasaan nyaman ini dapat meningkatkan kesehatan emosional dan produktivitas di tempat kerja.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara karyawan dan organisasi. Komitmen berasal dari keselarasan antara tujuan individu dan organisasi serta pencapaian tujuan tersebut. Dengan begitu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka merasa sebagai bagian yang integral dari entitas tersebut. Mereka (karyawan) memenuhi kebutuhan sosial dan fisik, menyakini bahwa mencapai tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini membuat mereka lebih produktif daripada rekan-rekan lainnya dan lebih terhubung dengan organisasi serta nilai-nilainya.

Komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan karyawan sebagai anggota organisasi kepada organisasi tempat

dimana mereka bekerja (Jahroni et al., 2021). Selain itu, definisi menurut Robbins dan Judge dalam (Noviardy & Aliya, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Organizational commitment measures how much individuals identify with the company where they work, how involved they are, and whether they are prepared to leave the company (Gumasing & Ilo, 2023). Artinya komitmen organisasi mengukur seberapa besar individu mengidentifikasi diri mereka dengan perusahaan tempat mereka bekerja, seberapa terlibatnya mereka, dan apakah mereka siap untuk meninggalkan perusahaan.

Organizational commitment means an employee accepts the organization's goals and values and makes considerable efforts to achieve them (Jung et al., 2021). Artinya komitmen organisasi berarti seorang karyawan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dan melakukan upaya besar untuk mencapainya.

Organizational comitmen is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and whises to maintain membership in the organization (Ahad et al., 2021). Artinya komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi mengacu pada cara individu terlibat dan terikat pada tujuan, nilai, dan budaya perusahaan mereka bekerja. Dengan kata lain, sikap ini menunjukkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses terus-menerus dimana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Angraini et al., 2021).

Organizational commitment is multi-dimensional with three different mind-sets comprised of desire, perceived obligation, and cost of leaving (Young et al., 2020). Artinya komitmen organisasi bersifat multi dimensi dengan tiga pola pikir berbeda yang terdiri dari keinginan, kewajiban yang dirasakan, dan biaya untuk keluar.

Konsep dimensi yang paling banyak digunakan mengenai pembahasan komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam (Ajheng Mulamukti A. Pratiwi et al., 2020) menyatakan tiga dimensi dari komitmen organisasi yang perwujudan secara berjenjang, yaitu:

1) *Affective Commitment* (dampak komitmen)

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi cenderung tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka secara intrinsik memiliki keinginan yang kuat untuk melakukannya.

2) *Continuance Commitment* (komitmen berkesinambungan)

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi tentang risiko kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Anggota yang

memiliki komitmen berkelanjutan cenderung tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka perlu untuk tetap terhubung dengan entitas tersebut.

3) *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Menggambarkan perasaan keterikatan yang kuat terhadap tetap berada dalam suatu organisasi. Anggota yang memiliki tingkat keterikatan normatif yang tinggi akan tetap menjadi bagian dari organisasi karena merasa memiliki kewajiban moral atau rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi tersebut.

The three dimensions of organizational commitment reviewed previously, reflektif the relationship between the probability of abandonment (Botella-Carrubi et al., 2021). Artinya tiga dimensi komitmen organisasi yang diulas sebelumnya, mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang mengurangi kemungkinan pengabaian.

c. **Pentingnya Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada. Hal ini menjadi sikap kerja yang penting. Karyawan yang memiliki komitmen, akan menunjukkan kemampuan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di dalam organisasi (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Organizational commitment is very important for firms to attract and retain talented employees, as only committed ones will be willing to maintain their link with the firm and exert great effort toward attaining its goals (Rawashdeh & Tamimi, 2020). Artinya komitmen organisasi sangat penting untuk perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, karena hanya mereka yang berkomitmen yang bersedia mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan dan mengerahkan upaya besar untuk mencapai tujuannya.

Organizational commitment is an important determinant of individual performance and an organization's success and well-being (Suzuki & Hur, 2020). Artinya komitmen organisasi merupakan penentu penting kinerja individu serta kesejahteraan organisasi.

(Addina & Nasution, 2022) mengidentifikasi terdapat tiga unsur penting dalam komitmen organisasi. Pertama, keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip organisasi. Kedua, keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi lebih dari kepentingan pribadi. Ketiga, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam (Pranata et al., 2020) mengemukakan empat indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

1) Disiplin

Merupakan ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib. Merangkum aturan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya

2) Kehadiran

Merupakan data yang menyatakan ketidakhadiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi.

3) Kerjasama

Merupakan suatu bentuk interaksi antara dua individu, kelompok, atau organisasi yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama atau saling menguntungkan.

4) Kepuasan

Merupakan sikap karyawan yang menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka di tempat kerja dan jaminan yang mereka terima.

5. Penguasaan Teknologi Informasi

a. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Perkembangan peradaban manusia telah bersamaan dengan kemajuan dalam cara menyampaikan informasi, yang saat ini dikenal sebagai teknologi informasi. Pada awalnya, teknologi informasi mulai berkembang pada masa pra-sejarah, digunakan sebagai sistem untuk menggambarkan bentuk-bentuk yang dikenal manusia. Pada saat itu, manusia menggambarkan informasi mengenai berburu dan binatang

buruan pada dinding-dinding gua. Seiring berjalannya waktu, teknologi informasi terus berkembang, dan kini metodenya jauh lebih modern daripada sebelumnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penguasaan adalah proses, cara, pembuatan menguasai atau menguasai, pemahan atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian. Makna dari definisi tersebut adalah keahlian seseorang dalam menguasai suatu keterampilan. Dengan kata lain, penguasaan secara praktis juga dapat dijelaskan sebagai upaya sungguh-sungguh untuk memahami suatu hal melalui pembelajaran intensif.

Menurut UU nomor 19 tahun 2016 tentang Perubahan Atas UU nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, dalam pasal 1 ayat 3 mengemukakan makna dari teknologi informasi adalah suatu metode untuk menghimpun, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi dapat disebut sebagai suatu teknik dalam lingkup teknologi informasi. Secara sederhana, teknologi informasi terkait dengan proses mengumpulkan, menyimpan dan menyampaikan informasi.

Menurut (Jumanne & Njoroge (PhD), 2019), mendefinisikan perubahan teknologi sebagai penemuan teknologi (termasuk proses), komersialisasinya melalui penelitian dan perkembangan (menghasilkan teknologi baru), peningkatan terus-menerus dan penyebaran teknologi keseluruh industri. Keadaan teknologi setiap organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kuantitas barang atau jasa

yang diproduksinya. Namun demikian, teknologi rentan terhadap perubahan, yang perlu dipantau, dikelola, dan diatasi oleh organisasi.

Organizational operations have had to shift as a result of digital transformation, to the point that it is now an essential component of company strategy (Zhang & Chen, 2023). Artinya operasional organisasi harus berubah akibat transformasi digital, hingga kini transformasi digital menjadi komponen penting dalam strategi perusahaan. *Information communication technology refers to the technology systems used to transmit, store, process, display, create, and automate information dissemination* (Chege et al., 2020). Artinya teknologi komunikasi informasi mengacu pada sistem teknologi yang digunakan untuk mengirimkan, menyimpan, memproses, menampilkan, membuat, dan mengotomatisasi penyebaran informasi.

Teknologi informasi merupakan bidang yang mencakup penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras serta cara mereka digunakan dalam sistem sehingga informasi dapat diakses, dikirim, diproses, ditafsirkan, disimpan, diorganisir, dan dimanfaatkan dalam waktu yang cepat (Zahwani & Nasution, 2023). *Information technology is defined as a technology that combined computers with paths of high speed communication, which bring data, voice, and video* (Eiji & Gin, 2021). Artinya teknologi informasi diartikan sebagai teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi, yang membawa data, suara dan video.

Konsep yang serupa juga dinyatakan oleh (Munti & Syaifuddin, 2020), yang menggambarkan teknologi informasi sebagai bidang ilmu yang berpusat pada komputer dan mengalami perkembangan yang cepat. Teknologi informasi adalah fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk secara cepat dan berkualitas, meningkatkan, dan mendukung informasi untuk setiap lapisan masyarakat (Meirina & Dewi, 2021).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi dan informasi merujuk pada kemampuan individu dalam menggunakan berbagai perangkat komputer untuk mengolah, mengemas, dan menampilkan data dalam berbagai format, termasuk *audio*, *visual*, *audiovisual*, dan *multimedia*.

b. Fungsi dan Tujuan Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (Shinta Avriyanti, 2022), terdapat enam fungsi utama dalam teknologi informasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perekaman (*Capture*)

Fungsi ini mencakup proses penangkapan data yang nantinya akan digunakan sebagai data masukan.

2) Pengolahan (*Processing*)

a) Kompleksitas aktivitas mencakup penerimaan input dari berbagai sumber seperti *keyboard*, *scanner*, *mikrofon*, dan sebagainya.

b) Pengolahan data masukan untuk menghasilkan informasi. Proses pengolahan data melibatkan konversi (mengubah data ke format

lain), analisis (menganalisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (menggabungkan berbagai jenis data dan informasi).

1. Pengolahan data, mengubah data menjadi informasi.

Pengolahan informasi, aktivitas komputer untuk memproses dan mengubah satu bentuk informasi menjadi bentuk lainnya.

2. Sistem multimedia, sistem komputer yang dapat memproses berbagai jenis informasi secara bersamaan.

3) Pembuatan (*Generating*)

Fungsi ini mencakup pembuatan atau pengorganisasian informasi menjadi format yang berguna, seperti laporan, tabel, grafik, dan sejenisnya.

4) Penyimpanan (*Storage*)

Proses pencatatan atau penyimpanan data dan informasi dalam media yang dapat digunakan untuk keperluan di masa depan.

5) Pencarian (*Retrieval*)

Mencari kembali informasi yang tersimpan atau menyalin data dan informasi yang telah disimpan sebelumnya.

6) Transmisi (*Transmission*)

Mengirimkan data dan informasi dari satu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Firms implement IT to share information and knowledge across functions and organizational boundaries. It improves sensing and information processing capabilities so that firms can deal with unforeseen events rapidly, and compete successfully in the changing

environment (Gu et al., 2021). Artinya perusahaan menerapkan TI untuk berbagi informasi dan pengetahuan lintas fungsi dan batasan organisasi. Hal ini meningkatkan kemampuan penginderaan dan pemrosesan informasi sehingga perusahaan dapat menghadapi kejadian tak terduga dengan cepat, dan bersaing dengan sukses dalam lingkungan yang terus berubah.

(Eri Susan, 2019) menjelaskan bahwa teknologi informasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan
- 2) Dapat memecahkan masalah yang dihadapi
- 3) Membuka kreativitas
- 4) Efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan

To get the competitive advantage, it is important to align the Information Technology with organization's strategic plans, an IT are required to be in line with goals and objectives of an organization (Sharma & Behl, 2023). *The three dimensions of IT :*

- 1) *IT Conenectivity*
- 2) *IT Insfrastructure*
- 3) *IT Human Resources combinated as IT Capability*

Artinya untuk memperoleh keunggulan kompetitif, penting untuk menyelaraskan Teknologi Informasi dengan rencana strategis organisasi, sebuah TI dituntut untuk sejalan dengan maksud dan tujuan suatu organisasi (Sharma & Behl, 2023). Tiga dimensi dari Teknologi Informasi:

- 1) Konektivitas TI
- 2) Infrastruktur TI
- 3) Sumber Daya Manusia digabungkan sebagai kemampuan TI

c. Indikator Teknologi Informasi

(Siregar, 2019) berpendapat penguasaan teknologi dan informasi berkaitan dengan penguasaan komponen perangkat keras dan perangkat lunak, yang dapat diklasifikasikan ke dalam enam kategori kompetensi sebagai berikut:

1) Intensitas teknologi informasi

Sejauh mana kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses produksi, sehingga produk yang dihasilkan menjadi lebih bervariasi.

2) Ketersediaan tenaga ahli

Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, perusahaan perlu memiliki keberanian untuk merekrut tenaga ahli yang memiliki kompetensi lebih tinggi guna mendukung efisiensi kegiatan produksi perusahaan.

3) Investasi pada teknologi

Dengan kemajuan zaman yang terus berkembang, suatu perusahaan perlu memiliki keberanian untuk menginvestasikan dan memperbarui peralatan produksi dengan teknologi yang lebih canggih dan modern. Hal ini bertujuan untuk mendukung dan meningkatkan efisiensi dalam kegiatan produksi perusahaan tersebut.

4) Kemudahan bertukar informasi

Saat ini, pola interaksi dan pertukaran informasi manusia semakin disederhanakan, terutama melalui media sosial yang telah menjadi bagian integral dari gaya hidup masyarakat. Oleh karena itu, dalam perkembangan bisnis, diharapkan bahwa seorang pengusaha mampu memanfaatkan tren ini untuk mempermudah interaksi konsumen dalam berbagai aspek.

5) Kemudahan akses bekerjasama

Kemudahan akses bekerjasama adalah kemampuan untuk menjalin dan memelihara hubungan kerja sama dengan mudah, baik itu antara individu, organisasi, atau perusahaan.

Dengan komponen-komponen ini bekerja sama, Teknologi Informasi yang berkualitas dapat mendukung efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

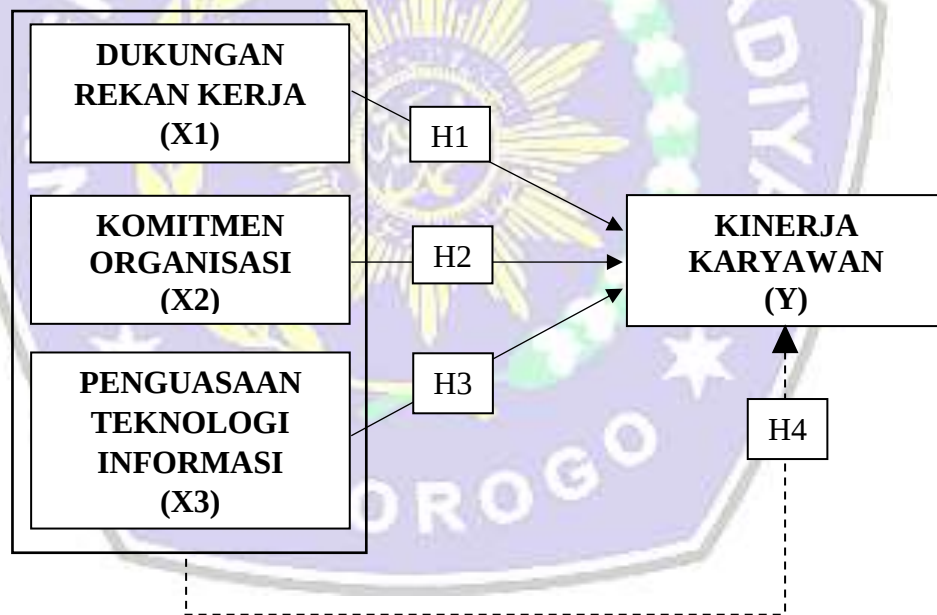
Penelitian tentang kinerja karyawan dikaitkan dengan dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi telah dilakukan beberapa penelitian terdahulu sebagaimana yang dijabarkan berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Author & Penerbit	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Author :</i> Gabriel Saulina Batubara, Ferryal Abadi <i>Penerbit :</i> Sibatik Journal Volume 1 No.11 (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Hasil penelitian menunjukkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	<i>Author :</i> I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani <i>Penerbit :</i> Jurnal EMAS Vol 3 nomor 6, Juni 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> Pt. Adidaya Madani Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.
3	<i>Author :</i> Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul <i>Penerbit :</i> Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
4	<i>Author :</i> Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami <i>Penerbit :</i> <i>Syntax Idea</i> , Vol. 2, No. 4 April 2020	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai
5	<i>Author :</i> Mauliani Salwa Azzahrah <i>Penerbit :</i> Universitas Bosowa 2021	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	<i>Author:</i> Robinson James <i>Penerbit :</i> <i>Journal of Business Studies</i> ,7(1) tahun 2020	<i>Newcomers' Organizational Socialization: The Role of Co-Worker Support, Organizational Support And Proactive Behaviour</i>	<i>Found that co-worker support and organizational support positively influence newcomer's engagement in proactive behaviour.</i> Artinya menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan pendatang baru dalam perilaku proaktif.

7	<i>Author :</i> Le Thi Minh Loan <i>Penerbit :</i> <i>Management Science Letters</i> 10 (2020)	<i>The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction</i>	<i>Organizational commitment had a positive impact on job performance.</i> Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
8	<i>Author:</i> Samwel Macharia Chege, Daoping Wang dan Shaldon Leparan Suntu <i>Penerbit :</i> <i>Information Technology For Development</i>, 04 Feb 2019.	<i>Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya</i>	<i>That technology innovation influences firm performance positively.</i> Artinya bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

———— : pengaruh parsial

----- : pengaruh simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Sri Rochani Mulyani, 2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan

Rekan kerja yang memberikan dukungan dalam pekerjaan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini juga merasa bahwa mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka, seperti membantu mengatasi masalah, dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Saulina Batubara & Abadi, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekan kerja yang mendukung mereka di tempat kerja. Selain itu, responden mengatakan bahwa sebagian besar karyawan merasa lebih baik jika mereka mendapat dukungan dari rekan kerja mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian (Ariyanto et al., 2019) juga mengindikasikan bahwa peran kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerjasama tim yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan dari rekan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Perceived co-worker support is positively correlated with job satisfaction and affective commitment (Cancela et al., 2020). Artinya dukungan rekan kerja yang dirasakan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan komitmen aktif. *Co-worker can be concerned about the wellbeing of on employee as well as help in solving job-related solving* (James, 2020).

Artinya rekan kerja dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan serta membantu dalam memecahkan masalah terkait pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a1} : Dukungan rekan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi mencakup seberapa kuatnya karyawan merasa terikat dan terlibat secara emosional dengan tujuan, nilai, dan visi perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Frimayasa & Lawu, 2020). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (Rizal et al., 2023).

Organizational commitment has significant impacts on employee's performance at work (Loan, 2020). Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. *The research* (Massoudi et al., 2020) *results reveal that organizational commitment plays a positive and influential role in changing organizational citizenship behavior among hotel employees.* Artinya hasil

penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan positif dan berpengaruh dalam mengubah perilaku anggota organisasi pada karyawan hotel.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a2} : Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

3. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Kemampuan untuk menggunakan dan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif disebut penguasaan teknologi informasi. Dengan menguasai teknologi informasi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian yang dilakukan (Azzahrah, 2021) mendapatkan hasil bahwa penguasaan teknologi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai BPS Kabupaten Pangkep. Sejalan dengan penelitian (Wermadeni & Putri, 2021) diperoleh hasil bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

According to findings (Chege et al., 2020) indicate that technology innovation influences firm performance positively. Artinya menurut temuan menunjukkan bahwa inovasi teknologi mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a3} : Penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.

4. Pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara bersamaan dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi semuanya memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi individu dalam lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan rekan kerja, karyawan dapat merasa didukung, termotivasi, dan merasa termasuk dalam sebuah tim yang solid, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka.

Komitmen yang ditunjukkan oleh organisasi, baik dalam bentuk investasi pada pengembangan karyawan maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, yang pada akhirnya dapat memacu mereka untuk mencapai hasil yang terbaik.

Sementara itu, penguasaan teknologi informasi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, mengakses informasi dengan cepat, dan berkomunikasi secara lebih lancar yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, integrasi yang seimbang dari dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{a4} : Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo.



BAB III

METODE PENELITIAN

Darmadi dalam (Susilo et al., 2021) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan yang ditentukan. Cara ilmiah mengindikasikan bahwa penelitian didasarkan pada prinsip-prinsip keilmuan seperti rasionalitas, empirisisme, dan sistematika. Dengan demikian, dapat dijabarkan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat yang tertentu.

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian menjadi sesuatu yang terpenting dalam sebuah penelitian, karena hal itu dijadikan sebagai batasan bagi peneliti agar bahasan yang diteliti tidak melebar sesuai dengan judul yang diajukan peneliti berkaitan dengan pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo. Penelitian ini berlokasi di Jl. Letjend Suprpto No.14, Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471. Periode penelitian yang dilakukan berlangsung selama tiga bulan, mulai dari bulan Mei hingga Juli 2024, dimana data dikumpulkan melalui survei lapangan, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiono (2019) berpendapat bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini

populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo dengan jumlah 31 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2019) sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam data yang berbeda, masing-masing memainkan peran penting dalam analisis yang dilakukan. Menurut Sugiono (2019) dua sumber data tersebut meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari responden yang memberikan data kepada pengumpul data. Ini berarti bahwa data penelitian diperoleh langsung dari sumber aslinya, seperti melalui wawancara, pengajuan kuesioner, serta hasil observasi dari objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung oleh pengumpul data, contohnya melalui orang lain, dokumen. Data informasi penunjang dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, artikel atau *website* resmi dari instansi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Metode Pengambilan Data

Mengambil data adalah tahapan paling krusial dalam penelitian, karena esensi utama dalam penelitian adalah memperoleh data. Sugiono (2019) menjelaskan bahwa teknik pengambilan data dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, serta triangulasi atau penggabungan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti sendiri menerapkan keempat teknik pengambilan data berikut:

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis elemen yang muncul dalam gejala subjek penelitian sebagai teknik pengumpulan data. Agar peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang masalah yang diteliti, teknik ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan saat ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi isu yang akan diselidiki. Selain itu, wawancara juga bermanfaat ketika peneliti ingin mendalami pemahaman tentang responden, terutama ketika jumlah responden yang terlibat dalam penelitian terbatas.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Metode ini efektif karena peneliti sudah tahu apa yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dalam Penelitian ini

diukur menggunakan skala likert. (Agustina, 2022) menyatakan bahwa skala likert memiliki fungsi sebagai alat ukur kekuatan subyek, baik subyek setuju maupun tidak setuju mengenai pertanyaan yang berhubungan dengan konsep atau variabel. Kuesioner yang dilakukan oleh responden berisi fakta maupun opini dengan pembobotan dari nilai positif sampai dengan negatif dalam bentuk sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Bobot Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Keterangan:

- Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner
- Bobot 4 : Responden setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner.
- Bobot 3 : Responden netral dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner.
- Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner.
- Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

4. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pencatatan dari peristiwa yang telah terjadi di masa lampau. Dokumen ini dapat berwujud dalam bentuk teks, gambar, atau karya monumental yang diciptakan oleh individu. Pendekatan

studi dokumen bertindak sebagai pelengkap dalam proses penelitian, yang dapat digunakan bersama metode observasi dan wawancara.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi 4 variabel, yaitu dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi dan kinerja karyawan. Dukungan rekan kerja sebagai X_1 , komitmen organisasi sebagai X_2 , penguasaan teknologi informasi sebagai X_3 , dan kinerja karyawan sebagai Y . Ada empat variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas yaitu X_1 X_2 X_3 dan variabel terikat yaitu Y .

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah <i>output</i> atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, atau perilaku konkret yang tercermin sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi.	- Hasil kerja - Pengetahuan pekerjaan - Kemampuan berinisiatif - Kecekatan mental - Sikap - Displin dan absensi	- (Putri Primawanti & Ali, 2022) - Mangkunegara dalam (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021)
Dukungan Rekan Kerja (X1)	Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang memberikan kepastian emosional dan instrumental, informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi situasi stres di tempat kerja.	- Menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja. - Merasa diterima di kelompok kerja. - Adanya perhatian dari rekan kerja. - Motivasi dari rekan kerja. - Perasaan nyaman dengan rekan kerja.	- (Lusianingrum et al., 2020). - Hammer dalam (Mukarramah et al., 2020)
Komitmen Organisasi (X2)	Mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	- Disiplin - Kehadiran - Kerjasama - Kepuasan	- Robbins dan Judge dalam (Noviardy & Aliya, 2020) - Heidjrachman dan Husnan dalam (Pranata et al., 2020)

Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	Teknologi informasi merupakan bidang yang mencakup penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras serta cara mereka digunakan dalam sistem sehingga informasi dapat diakses, dikirim, diproses, ditafsirkan, disimpan, diorganisir, dan dimanfaatkan dalam waktu yang cepat.	- Intensitas teknologi informasi - Ketersediaan tenaga ahli - Investasi pada teknologi - Kemudahan bertukar informasi - Kemudahan akses bekerjasama	- (Zahwani & Nasution, 2023) - (Siregar, 2019)
-------------------------------------	--	---	---

3.6 Metode Analisis Data

Dalam melakukan wawancara peneliti akan menganalisis jawaban yang diberikan narasumber. Peneliti menganalisis jawaban narasumber dan apabila peneliti merasa jawaban narasumber belum memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan lagi hingga merasa bahwa informasi yang diberikan lengkap, sehingga mendapatkan data yang *valid*.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson*. Untuk menguji tingkat validitas butir soal tes, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R : koefisien korelasi Pearson

N : banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$: jumlah nilai X

$\sum Y$: jumlah nilai Y

$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Untuk memudahkan perhitungan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected* item dengan alat bantu program SPSS versi 25, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel, maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten meskipun sudah diuji berkali-kali (Widoyoko, 2015). (Ghozali, 2021) Menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : koefisien reliabilitas *alpha*

k : jumlah item pertanyaan

$\Sigma \sigma^2 b$: jumlah varian butir

$\sigma^2 t$: varian total

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi merupakan teknik statistika yang bermanfaat untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel-variabel. Regresi berganda digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS versi 25 (*Statistic Product and Service Solution*).

Adapun bentuk persamaannya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Koefesien kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefesien dukungan rekan kerja

b_2 : Koefesien komitmen organisasi

b_3 : Koefesien penguasaan teknologi informasi

X_1 : Variabel dukungan rekan kerja

X_2 : Variabel komitmen organisasi

X_3 : Variabel penguasaan teknologi informasi

e : Standar eror

3. Uji Determinasi

Ghozali (2021) koefisien detreminasi (*adjusted R2*) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (*adjusted R2*) menggunakan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa

variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika t hitung $< t$ tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), artinya jika nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel, berarti t hitung berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika t hitung $> t$ tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, berarti t hitung berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Rumusnya:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Keterangan:

t : nilai signifikan (t hitung) yang nantinya dibandingkan dengan t tabel

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

β_n : koefisien regresi setiap variabel

$S\beta_n$: standar eror setiap variable

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Rumus F hitung:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $k(n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo

Badan Pusat Statistik, yang biasa disebut BPS, adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang bersifat presidensial. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik yang didirikan berdasarkan Undang-undang Sensus Nomor 6 Tahun 1960 dan Undang-undang Statistik Nomor 7 Tahun 1960. Kedua undang-undang ini digantikan dengan Undang-undang Statistika Nomor 16 Tahun 1997. Berdasarkan undang-undang ini dan peraturan selanjutnya, nama Biro Pusat Statistik resmi diubah menjadi Badan Pusat Statistik.

BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS. BPS Provinsi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS, dan BPS Kabupaten/Kota berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi. Untuk mewujudkan Sistem Statistik Nasional (SSN) yang handal, efektif, dan efisien yang mendukung pembangunan nasional, BPS bertanggung jawab untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo beralamatkan di Jl. Letjend Suprpto No.14, Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471. BPS Kabupaten Ponorogo bertanggung jawab atas pelaksanaan inventarisasi, penelitian, pengumpulan hasil administrasi, dan cara-cara lain yang dilakukan secara teratur, terus-

menerus atau sewaktu-waktu sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, waktu pelaksanaannya ditentukan oleh Direktur BPS, dengan memperhatikan mempertimbangkan kebutuhan informasi baik oleh pemerintah maupun masyarakat.

a. Logo Instansi Badan Pusat Statistik



Gambar 4.1

Logo Instansi Badan Pusat Statistik

Biru

Melambangkan kegiatan sensus penduduk yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 0 (nol).

Hijau

Melambangkan kegiatan sensus pertanian yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 3 (tiga).

Orange

Melambangkan kegiatan sensus ekonomi yang dilakukan sepuluh tahun sekali pada setiap tahun yang berakhiran angka 6 (enam).

b. Visi, Misi, dan Core Value

Visi

“Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”

Berarti bahwa BPS berperan dalam penyediaan data statistik nasional maupun internasional, untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dalam rangka mendukung Indonesia Maju.

Misi

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/Institusi (K/L/D/I) melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan prima dibidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.

Core Value

“BerAKHLAK”

1. Berorientasi pelayanan
2. Akuntabel
3. Kompeten
4. Harmonis
5. Loyal

6. Adaptif
7. Kolaboratif

c. Operasional Sistem Pelayanan Statistik Terpadu (PST)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah No. 96 Tahun 2012, pada pasal 11 disampaikan bahwa penyelenggara pelayanan publik dapat menyelenggarakan sistem pelayanan terpadu yang bertujuan untuk:

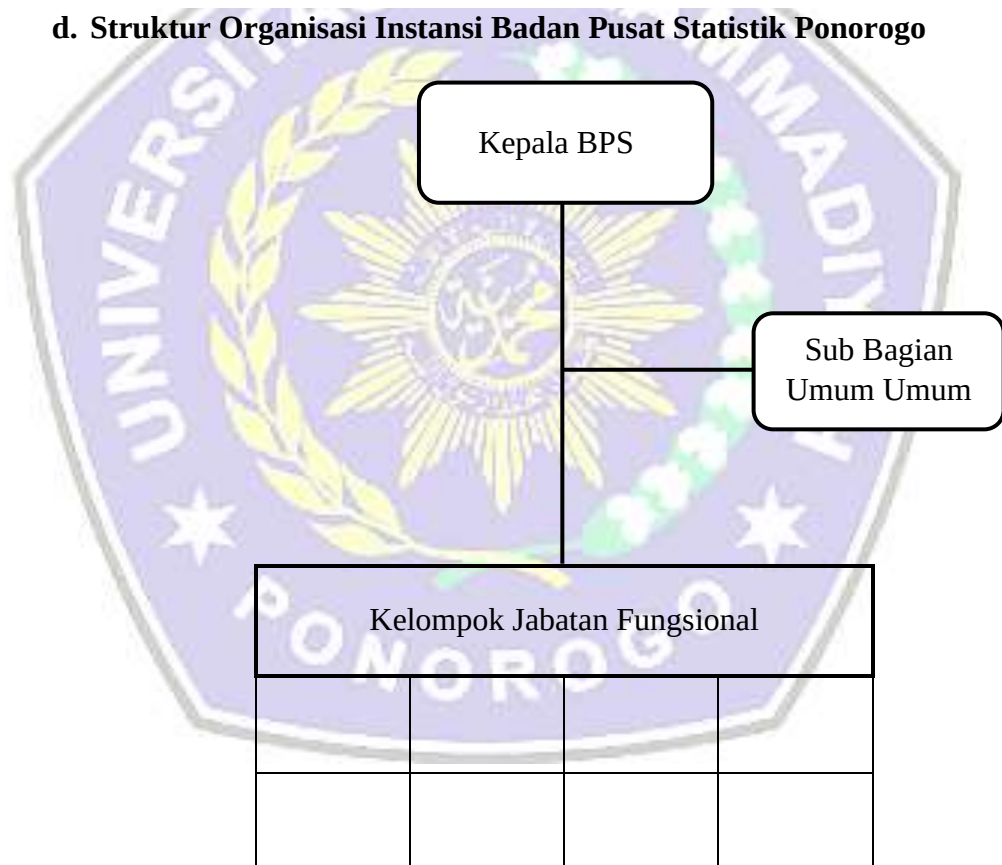
1. Memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat.
2. Mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.
3. Memperpendek proses pelayanan.
4. Mewujudkan proses pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau.
5. Memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan.

Dalam menetapkan standar pelayanan dan maklumat pelayanan, Kepala BPS telah menetapkan Peraturan Kepala BPS No. 65 tahun 2024 tentang Standar Pelayanan Statistik Terpadu di lingkungan Badan Pusat Statistik. Berikut prosedur layanan konsultasi dalam Pelayanan Statistik Terpadu:

1. Tamu (pengguna) datang ke kantor Badan Pusat Statistik.
2. Tamu (pengguna) layanan mengakses layanan konsultasi statistik dengan mengunjungi unit PST BPS.
3. Tamu (pengguna) layanan mengisi buku tamu.

4. Tamu (pengguna) mengambil nomor antrian.
5. Tamu (pengguna) menunggu waktu dilayani sesuai antrian.
6. Tamu (pengguna) menyampaikan konsultasi kepada petugas.
7. Petugas memberikan informasi berkaitan dengan materi yang dikonsultasikan pengguna layanan.
8. Tamu (pengguna) layanan selesai mengakses layanan konsultasi statistik dan memberikan penilaian/*rating* terhadap kualitas pelayanan konsultasi statistik.

d. Struktur Organisasi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo



Gambar 4. 2

Struktur Organisasi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo

Jabatan dan Tata Kerja

Sesuai dengan Peraturan BPS Nomor 8 Tahun 2020 tentang organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, telah ditentukan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pusat Statistik.

Memimpin Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo serta membina aparatur Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo agar berdaya guna dan berhasil guna.

2. Sub Bagian Umum

Melakukan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat, hukum dan organisasi, kearsipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Adapun jabatan fungsional yang ada didalam struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo sebagai berikut:

a. Fungsional Analisis Pengelola Keuangan APBN

Jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan analisis di bidang pengelolaan keuangan APBN pada satuan kerja kementerian

negara/lembaga sesuai kewenangan dan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsional Statistisi.

Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan statistik pada instansi pemerintah. Adapun jabatan fungsional yang termasuk didalam bagian Statistisi, meliputi:

- 1) Statistisi Ahli Muda
- 2) Statistisi Ahli Pertama
- 3) Statistisi Terampil
- 4) Statistisi Mahir
- 5) Statistisi Penyelia

c. Fungsional Pranata Komputer.

Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan sistem informasi berbasis komputer. Adapun jabatan fungsional yang termasuk didalam bagian Pranata Komputer, meliputi:

- 1) Pranata Komputer Ahli Muda
- 2) Pranata Komputer Ahli Pertama

e. Tugas, Fungsi dan Wewenang

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan

Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Tugas

Melaksanakan pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

Fungsi

1. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.
2. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
3. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.
4. Penetapan sistem statistik nasional.
5. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik.
6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

Wewenang

1. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
2. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
3. Penetapan sistem informasi di bidangnya.
4. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
5. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

i. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik.

ii. Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

f. Data Jabatan Karyawan Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo

Dalam sebuah instansi BPS, karyawan berperan penting dalam mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data statistik yang digunakan untuk merumuskan kebijakan pemerintah dan memberikan informasi akurat kepada publik. Seperti halnya pada instansi BPS Kabupaten Ponorogo yang melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan perundang-undangan. Adapun karyawan yang bertugas sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1
Data Jabatan Karyawan di Instansi BPS Ponorogo

No	Jabatan	Golongan	Jenis kelamin
1	Kepala BPS Kab. Ponorogo	IV/a	Perempuan
2	Pranata Komputer Ahli Muda	IV/a	Laki-laki
3	Statistisi Ahli Pertama	III/d	Laki-laki
4	Statistisi Mahir	III/b	Laki-laki
5	Statistisi Terampil	II/c	Perempuan
6	Statistisi Ahli Muda	III/d	Laki-laki
7	Statistisi Ahli Pertama	III/b	Perempuan
8	Statistisi Ahli Pertama	III/b	Perempuan
9	Statistisi Ahli Pertama	III/b	Laki-laki
10	Pranata Komputer Ahli Pertama	III/d	Laki-laki
11	Statistisi Ahli Muda	III/c	Laki-laki
12	Statistisi Penyelia	III/c	Laki-laki
13	Statistisi Ahli Pertama	III/d	Laki-laki
14	Statistisi Mahir	III/b	Laki-laki
15	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	III/c	Laki-laki
16	Statistisi Mahir	III/a	Laki-laki
17	Statistisi Mahir	III/a	Laki-laki
18	Statistisi Ahli Muda	IV/a	Laki-laki

19	Statistisi Ahli Muda	IV/a	Perempuan
20	Statistisi Ahli Muda	III/d	Perempuan
21	Statistisi Ahli Pertama	III/a	Laki-laki
22	Statistisi Penyelia	III/d	Perempuan
23	Statistisi Ahli Muda	III/d	Laki-laki
24	Statistisi Terampil	III/b	Laki-laki
25	Statistisi Ahli Muda	III/d	Laki-laki
26	Kepala Subbagian Umum	III/d	Perempuan
27	Statistisi Terampil	II/c	Perempuan
28	Pranata Komputer Ahli Pertama	IV/a	Perempuan
29	Statistisi Ahli Pertama	III/d	Perempuan
30	Pranata Komputer Ahli Pertama	III/d	Perempuan
31	Statistisi Ahli Pertama	III/b	Perempuan
32	Statistisi Ahli Pertama	III/a	Laki-laki

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	61%
Perempuan	12	39%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan jenis kelamin perempuan, dimana sebanyak 19 karyawan (61%) di Instansi Badan Pusat Statistik adalah laki-laki dan 12 karyawan (39%) sisanya adalah perempuan. Alasan laki-laki lebih mendominasi karena di dalam kegiatan survei lapangan mayoritas dilakukan sebagian besar oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki lebih

memahami dinamika lapangan dan memiliki keunggulan dalam hal kekuatan fisik yang sering diperlukan dalam situasi lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
$18 \leq 30$	4	13%
$31 \leq 40$	12	39%
$41 \leq 50$	9	29%
≥ 51	6	19%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia antara $18 \leq 30$ tahun sebanyak 4 karyawan (13%), karyawan yang berusia $31 \leq 40$ tahun sebanyak 12 karyawan (39%), karyawan yang berusia $41 \leq 50$ tahun sebanyak 9 karyawan (29%) dan karyawan yang berusia ≥ 51 tahun sebanyak 6 karyawan (19%). Ini dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo kebanyakan memiliki rentang usia $31 \leq 40$ tahun. Rentang usia ini menunjukkan bahwa karyawan Badan Pusat Statistik dalam masa produktif dan bijak dalam mengambil keputusan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	3	10%
D3	3	10%
D4	10	32%
S1	9	29%
S2	6	19%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 karyawan (10%), karyawan dengan pendidikan D3 sebanyak 3 karyawan (10%), karyawan dengan pendidikan D4 sebanyak 10 karyawan (32%), karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 9 karyawan (29%), dan karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 6 karyawan (19%). Ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan karyawan di Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo mayoritas merupakan lulusan D4 yaitu 10 karyawan (32%). Pendidikan dengan lulusan D4 lebih terfokus pada keahlian praktis dan teknis yang spesifik, yang sangat dibutuhkan dalam bidang statistik dan analisis data.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 1	2	6%
$2 \leq 5$	9	29%
$5 \leq 10$	12	39%
≥ 10	8	26%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa masa kerja karyawan berada pada rentang masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 2 karyawan (6%), masa kerja $2 \leq 5$ tahun sebanyak 9 karyawan (29%), masa kerja $5 \leq 10$ tahun sebanyak 12 karyawan (39%) dan karyawan dengan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 8 karyawan (26%). Ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo memiliki masa kerja $5 \leq 10$ tahun tergolong cukup lama sebab mereka telah berkontribusi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap Instansi Badan Pusat Statistik.

3. Deskripsi Jawaban Responden

a. Perhitungan Skala Interval

Skala interval digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, penguasaan teknologi informasi, dan kinerja karyawan. Skala interval memiliki

interval atau jarak satu data dengan data yang lainnya memiliki bobot nilai yang sama. Peneliti menggunakan data interval dengan perbandingan skor interval 1-5. Menurut Sudjana dalam (Sunardi, 2020) untuk menghitung interval menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}}$$

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

$$= 0,80$$

Rentang skala 0,80, maka skor persepsi variabel pada penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skala Interval Skor Presepsi Variabel

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

b. Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)

Perhitungan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel dukungan rekan kerja (X1) bersumber dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang terdapat pada lampiran 1. Maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Rekan Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban						Total	Skor	Rata-rata
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS			
1.	X1.1.1	17	14	0	0	0	31	141	4,55
2.	X1.1.2	17	14	0	0	0	31	141	4,55
3.	X1.1.3	14	14	3	0	0	31	135	4,35
4.	X1.2.1	10	19	2	0	0	31	132	4,26
5.	X1.2.2	7	22	2	0	0	31	129	4,16
6.	X1.2.3	9	21	1	0	0	31	132	4,26
7.	X1.3.1	14	17	0	0	0	31	138	4,45
8.	X1.3.2	12	18	1	0	0	31	135	4,35
9.	X1.3.3	17	14	0	0	0	31	141	4,55
10.	X1.4.1	17	12	2	0	0	31	139	4,48
11.	X1.4.2	17	11	3	0	0	31	138	4,45
12.	X1.4.3	20	9	2	0	0	31	142	4,58
13.	X1.5.1	13	18	0	0	0	31	137	4,42
14.	X1.5.2	19	12	0	0	0	31	143	4,61

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel dukungan rekan kerja yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 14: “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai skor sebesar 143 dengan rata-rata 4,61 (sangat tinggi) dan item pernyataan terendah nomor 5: “Saya merasakan adanya rasa kebersamaan dan solidaritas di antara anggota tim” memperoleh skor 129 dengan rata-rata 4,16 (tinggi).

c. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Perhitungan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi (X2) bersumber dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang terdapat pada lampiran 1. Maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X2)

No	Alternatif Jawaban						Total	Skor	Rata-rata
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS			
1.	X2.1.1	14	17	0	0	0	31	138	4,45
2.	X2.1.2	18	12	1	0	0	31	141	4,55
3.	X2.2.1	18	11	2	0	0	31	140	4,52
4.	X2.2.2	11	20	0	0	0	31	135	4,35
5.	X2.2.3	16	14	1	0	0	31	139	4,48
6.	X2.3.1	14	15	2	0	0	31	136	4,39
7.	X2.3.2	21	10	0	0	0	31	145	4,68
8.	X2.4.1	18	12	1	0	0	31	141	4,55
9.	X2.4.2	14	16	1	0	0	31	137	4,42
10.	X2.4.3	14	17	0	0	0	31	138	4,45

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel komitmen organisasi yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 7: “Kerjasama yang dilakukan antar karyawan di kantor BPS Kabupaten Ponorogo mendukung kinerja karyawan” dengan nilai skor sebesar 145 dengan rata-rata 4,68 (sangat tinggi) dan item pernyataan terendah nomor 4: “Saya selalu bersedia hadir di saat ada rapat” memperoleh skor 135 dengan rata-rata 4,35 (sangat tinggi).

d. Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

Perhitungan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel penguasaan teknologi informasi (X3) bersumber dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang terdapat pada lampiran 1. Maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

No	Alternatif Jawaban						Total	Skor	Rata-rata
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS			
1.	X3.1.1	14	15	2	0	0	31	136	4,39
2.	X3.1.2	10	20	1	0	0	31	133	4,29
3.	X3.1.3	16	14	1	0	0	31	139	4,48
4.	X3.2.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65
5.	X3.2.2	15	15	1	0	0	31	138	4,45
6.	X3.3.1	16	14	1	0	0	31	139	4,48
7.	X3.3.2	17	14	0	0	0	31	141	4,55
8.	X3.3.3	20	11	0	0	0	31	144	4,65
9.	X3.4.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
10.	X3.4.2	18	12	1	0	0	31	141	4,55
11.	X3.5.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel penguasaan teknologi informasi yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 4, 8, dan 11: “Penyelesaian masalah pada instansi saya didukung dengan bantuan tenaga ahli”, “Anggaran yang diperuntukkan pada investasi teknologi sudah dikelola baik oleh atasan” dan “Instansi BPS memberikan informasi kepada khalayak umum di situs *website* resmi *bps.go.id*”

dengan nilai skor sebesar 144 dengan rata-rata 4,65 (sangat tinggi) dan item pernyataan terendah nomor 2: “Pemanfaatan komputer dapat menunjang saya dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu” memperoleh skor 133 dengan rata-rata 4,29 (sangat tinggi).

e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bersumber dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang terdapat pada lampiran 1. Maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban						Total	Skor	Rata-rata
	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS			
1.	Y.1.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
2.	Y.1.2	15	16	0	0	0	31	139	4,48
3.	Y.1.3	16	15	0	0	0	31	140	4,52
4.	Y.2.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65
5.	Y.2.2	14	17	0	0	0	31	138	4,45
6.	Y.2.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61
7.	Y.3.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
8.	Y.3.2	16	15	0	0	0	31	140	4,52
9.	Y.4.1	13	18	0	0	0	31	137	4,42
10.	Y.4.2	14	16	1	0	0	31	137	4,42
11.	Y.5.1	21	10	0	0	0	31	145	4,68
12.	Y.5.2	14	17	0	0	0	31	138	4,45
13.	Y.5.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61
14.	Y.6.1	16	15	0	0	0	31	140	4,52
15.	Y.6.2	19	12	0	0	0	31	143	4,61
16.	Y.6.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 11: “Saya dalam bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan” memperoleh nilai skor sebesar 145 dengan rata-rata 4,68 (sangat tinggi) dan item pernyataan terendah nomor 9 dan 10: “Saya memiliki kemampuan mental yang baik untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan” dan “Saya merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya” memperoleh skor 137 dengan rata-rata 4,42 (sangat tinggi).

4. Pengujian

a. Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas butir pernyataan kuesioner, peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dikatakan *valid* jika nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat nilai signifikansinya 0,05. Maka diketahuilah nilai perbandingan antara r hitung dengan r tabel, hasil uji validitas yang tersaji dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11

Uji Validitas

Dukungan Rekan Kerja (X1)			
Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
		(n = 31-2)	
X1.1.1	0,599	0,355	<i>Valid</i>
X1.1.2	0,412	0,355	<i>Valid</i>
X1.1.3	0,640	0,355	<i>Valid</i>
X1.2.1	0,749	0,355	<i>Valid</i>
X1.2.2	0,631	0,355	<i>Valid</i>
X1.2.3	0,670	0,355	<i>Valid</i>
X1.3.1	0,491	0,355	<i>Valid</i>
X1.3.2	0,582	0,355	<i>Valid</i>
X1.3.3	0,474	0,355	<i>Valid</i>
X1.4.1	0,422	0,355	<i>Valid</i>
X1.4.2	0,520	0,355	<i>Valid</i>
X1.4.3	0,424	0,355	<i>Valid</i>
X1.5.1	0,622	0,355	<i>Valid</i>
X1.5.2	0,388	0,355	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (X2)			
Item pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
		(n = 31-2)	
X2.1.1	0,564	0,355	<i>Valid</i>
X2.1.2	0,646	0,355	<i>Valid</i>
X2.2.1	0,601	0,355	<i>Valid</i>
X2.2.2	0,598	0,355	<i>Valid</i>
X2.2.3	0,542	0,355	<i>Valid</i>
X2.3.1	0,564	0,355	<i>Valid</i>
X2.3.2	0,558	0,355	<i>Valid</i>
X2.4.1	0,435	0,355	<i>Valid</i>
X2.4.2	0,464	0,355	<i>Valid</i>
X2.4.3	0,629	0,355	<i>Valid</i>

Penguasaan Teknologi Informasi (X3)			
Item pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
		(n = 31-2)	
X3.1.1	0,577	0,355	<i>Valid</i>
X3.1.2	0,561	0,355	<i>Valid</i>
X3.1.3	0,468	0,355	<i>Valid</i>
X3.2.1	0,409	0,355	<i>Valid</i>
X3.2.2	0,423	0,355	<i>Valid</i>
X3.3.1	0,468	0,355	<i>Valid</i>
X3.3.2	0,500	0,355	<i>Valid</i>
X3.3.3	0,639	0,355	<i>Valid</i>
X3.4.1	0,481	0,355	<i>Valid</i>
X3.4.2	0,446	0,355	<i>Valid</i>
X3.5.1	0,593	0,355	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)			
Item pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
		(n = 31-2)	
Y.1.1	0,375	0,355	<i>Valid</i>
Y.1.2	0,523	0,355	<i>Valid</i>
Y.1.3	0,439	0,355	<i>Valid</i>
Y.2.1	0,419	0,355	<i>Valid</i>
Y.2.2	0,386	0,355	<i>Valid</i>
Y.2.3	0,497	0,355	<i>Valid</i>
Y.3.1	0,393	0,355	<i>Valid</i>
Y.3.2	0,439	0,355	<i>Valid</i>
Y.4.1	0,417	0,355	<i>Valid</i>
Y.4.2	0,404	0,355	<i>Valid</i>
Y.5.1	0,576	0,355	<i>Valid</i>
Y.5.2	0,404	0,355	<i>Valid</i>
Y.5.3	0,402	0,355	<i>Valid</i>
Y.6.1	0,458	0,355	<i>Valid</i>
Y.6.2	0,535	0,355	<i>Valid</i>
Y.6.3	0,383	0,355	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan masing-masing variabel mulai dari dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), penguasaan teknologi informasi (X3), dan kinerja karyawan (Y)

dinyatakan *valid*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi r hitung setiap item pernyataan masing-masing variabel lebih besar dari r tabel (0,355).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dapat digunakan sebagai alat pengukuran adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat dinyatakan bahwa penelitian tersebut cukup layak atau reliabel untuk digunakan.

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
1	Dukungan Rekan Kerja	0,815	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,753	0,60	Reliabel
3	Penguasaan Teknologi Informasi	0,705	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,722	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk kuesioner variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,815, komitmen organisasi sebesar 0,753, penguasaan teknologi informasi sebesar 0,705, dan kinerja karyawan sebesar 0,722. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode analisis yang bertujuan untuk menilai bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	14.810	6.326
	Dukungan Rekan Kerja	.300	.096
	Komitmen Organisasi	.435	.141
	Penguasaan Teknologi Informasi	.395	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 di atas, nilai persamaan regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 14,810 + 0,300X_1 + 0,435X_2 + 0,395X_3 + e$$

Berdasarkan pada persamaan tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 14,810

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diketahui bahwa nilai konstantanya adalah 14,810 dimana angka tersebut menunjukkan nilai positif artinya jika variabel independen dalam penelitian ini (dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan penguasaan teknologi informasi(X3)) bernilai = 0, maka kinerja karyawan sebesar 14,810 satuan.

2. Nilai $b_1 = 0,300$

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa nilai koefisien regresi b_1 untuk variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,300. Artinya bahwa ketika Instansi Badan Pusat Statistik meningkatkan dukungan rekan kerja sebesar satu satuan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,300 satuan atau akan mengalami peningkatan sebesar 30% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Nilai $b_2 = 0,435$

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa nilai koefisien regresi b_2 untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,435. Artinya bahwa ketika Instansi Badan Pusat Statistik meningkatkan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,435 satuan atau akan

mengalami peningkatan sebesar 43,5% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4. Nilai $b_3 = 0,395$

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa nilai koefisien regresi b_3 untuk variabel penguasaan teknologi informasi sebesar 0,395. Artinya bahwa ketika Instansi Badan Pusat Statistik meningkatkan penguasaan teknologi informasi sebesar satu satuan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,395 satuan atau akan mengalami peningkatan sebesar 39,5% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

d. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Nilai koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini ditentukan oleh nilai *adjusted R square* sebagaimana yang tertera pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	.735

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,735 (73,5%). Ini mengindikasikan variabel dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi mempunyai hubungan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dimana ketiga variabel independen tersebut memiliki hubungan pengaruh sebesar 73,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

e. Uji t

Tabel 4. 15
Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	Dukungan Rekan Kerja	3.137	.004
	Komitmen Organisasi	3.077	.005
	Penguasaan Teknologi Informasi	2.905	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

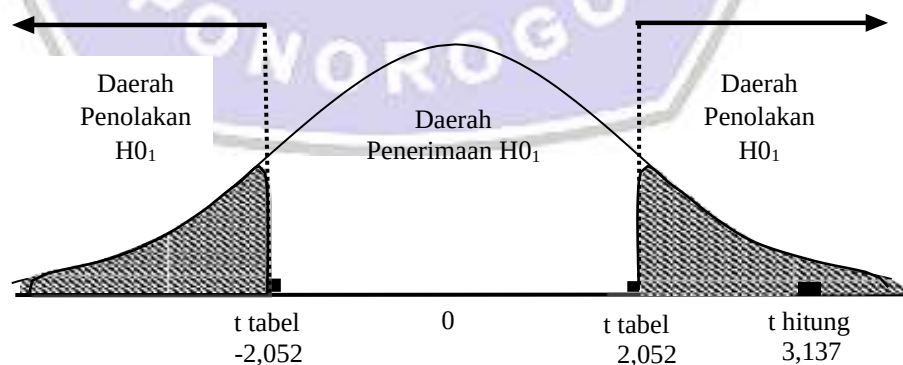
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil dari Uji t digunakan untuk mengetahui dan menguji hipotesis penelitian. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Dengan demikian, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel dukungan rekan kerja (X_1) adalah sebesar 3,137. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dan sebaliknya. Nilai t tabel dicari dengan rumus *degree of freedom* (df) = $n - k$, maka (df) = $31 - 4 = 27$. Oleh karena itu, nilai t tabel pada (df) 27 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2,052. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($3,137 > 2,052$), sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Cara kedua untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel dukungan rekan kerja (X_1) sebesar 0,004 yang berarti di bawah 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima atau dengan kata lain “Dukungan rekan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Daerah penerimaan dan penolakan H_{01} digambarkan sebagai berikut:

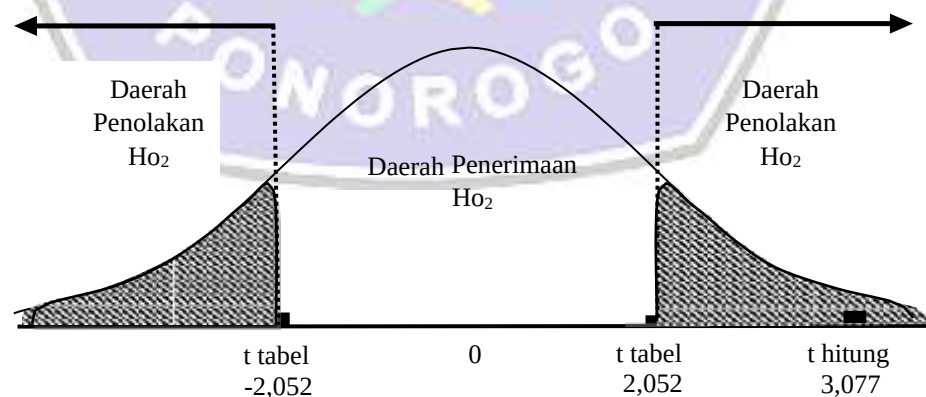


Gambar 4.3 Hasil Uji t Hipotesis 1

2. Hipotesis kedua (H₂)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X₂) adalah sebesar 3,077. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima dan sebaliknya. Nilai t tabel dicari dengan rumus *degree of freedom* (df) = n – k, maka (df) = 31 – 4 = 27. Oleh karena itu, nilai t tabel pada (df) 27 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2,052. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel (3,077 > 2,052), sehingga H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima.

Cara kedua untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,005 yang berarti di bawah 0,05 (0,005 < 0,05), maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima atau dengan kata lain “Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Daerah penerimaan dan penolakan H₀₂ digambarkan sebagai berikut:

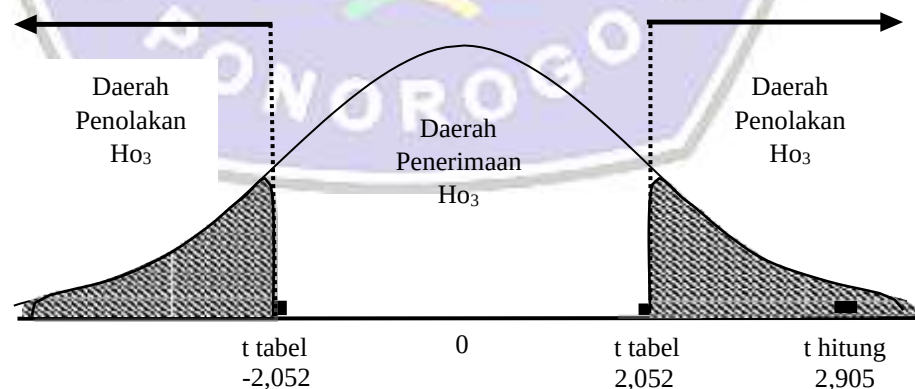


Gambar 4.4 Hasil Uji t Hipotesis 2

3. Hipotesis ketiga (H₃)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel penguasaan teknologi informasi (X3) adalah sebesar 2,905. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima dan sebaliknya. Nilai t tabel dicari dengan rumus *degree of freedom* (df) = n – k, maka (df) = 31 – 4 = 27. Oleh karena itu, nilai t tabel pada (df) 27 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2,052. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel (2,905 > 2,052), sehingga H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima.

Cara kedua untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan teknologi informasi (X3) sebesar 0,007 yang berarti di bawah 0,05 (0,007 < 0,05), maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima atau dengan kata lain “Penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Daerah penerimaan dan penolakan H₀₃ digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Hasil Uji t Hipotesis 3

f. Uji F

Uji F atau dikenal dengan uji simultan yaitu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini (secara simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sampai tabel 4.10. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

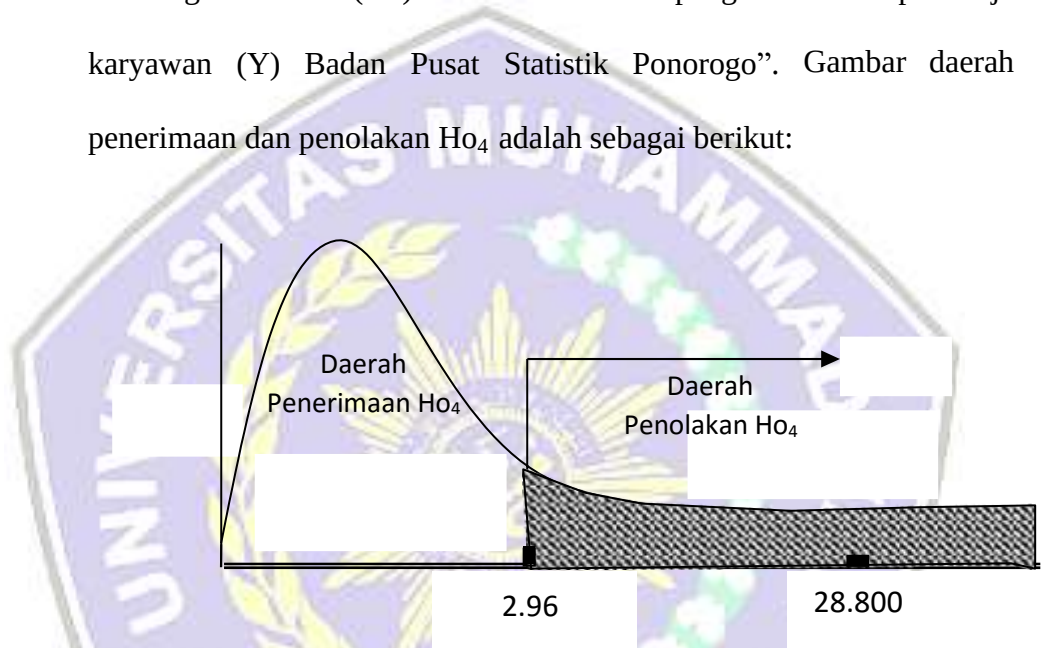
Model		F	Sig.
1	Regression	28.800	.000 ^b

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel Anova dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 28.800. Ketentuan untuk mencari F tabel yaitu mendatar (df_1) = $k-1$, maka (df_1) = $4 - 1 = 3$ dan menurun (df_2) = $n-k$, maka (df_2) = $31 - 4 = 27$. Oleh karena itu, nilai F tabel pada (df) mendatar 3 dan menurun 27 dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%) adalah sebesar 2.96.

Hal ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($28.800 > 2.96$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain “Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”.

Cara lain untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi. Diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Yang berarti nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{04} ditolak H_{a4} diterima atau dengan kata lain “Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_{04} adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6 Hasil Uji F Hipotesis 4

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa “Dukungan rekan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”, dibuktikan melalui nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3,137 > 2,052$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.

Hasil analisis data secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS 25 diketahui bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo. Artinya semakin erat dan intens dukungan rekan kerja yang diberikan, maka semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (James, 2020) dalam *Newcomers' Organizational Socialization: The Role of Co-Worker Support, Organizational Support And Proactive Behaviour* menunjukkan bahwa *co-worker support and organizational support positively influence newcomer's engagement in proactive behavior* (dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan pendatang baru dalam perilaku proaktif).

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian (Saulina Batubara & Abadi, 2022) dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dukungan rekan kerja memberikan dorongan semangat dan motivasi yang besar dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja. Ketika rekan-rekan saling mendukung, suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif, memungkinkan setiap individu untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, dukungan ini juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, karena para karyawan merasa dihargai dan diakui. Dengan adanya kolaborasi dan saling membantu, tim dapat

menghadapi tantangan dengan lebih efektif dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa “Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”, dibuktikan melalui nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3,077 > 2,052$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.

Hasil analisis data secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS 25 diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Loan, 2020) dalam *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction* menunjukkan bahwa *Organizational commitment has significant impacts on employee's performance at work* (komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja).

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian (Frimayasa & Lawu, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia, semakin tinggi pula tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan. Dalam hal ini atasan melakukan sebuah kebijakan bagi karyawan dengan cara investasi dalam pelatihan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang positif menciptakan budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, organisasi mampu mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien dan efektif.

3. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa “Penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”, dibuktikan melalui nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $2,905 > 2,052$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.

Hasil analisis data secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS 25 diketahui bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo. Artinya semakin cakap kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi yang diimplementasikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chege et al., 2020) dalam *Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya* yang menunjukkan *technology innovation influences*

firm performance positively (inovasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan).

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian (Azzahrah, 2021) mendapatkan hasil bahwa penguasaan teknologi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai BPS Kabupaten Pangkep. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Semakin cakap karyawan dalam penguasaan teknologi informasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi di era digital ini. Karyawan yang memiliki penguasaan teknologi informasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis di dunia industri saat ini. Dengan mengintegrasikan teknologi informasi secara optimal, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, progresif dan mempercepat pencapaian tujuan instansi.

4. Pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa “Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”, dibuktikan melalui nilai F hitung $> F$ tabel atau $28,800 > 2,96$ dan nilai signifikan yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil

uji F (simultan) pada penelitian ini diketahui bahwa “Dukungan rekan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Badan Pusat Statistik Ponorogo”. Artinya semakin baik implementasi dari variabel dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi, maka akan semakin produktif pula kinerja karyawan yang ditunjukkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pemahaman yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
3. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
4. Dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk pihak Instansi Badan Pusat Statistik dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo.

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Ponorogo. Penting bagi Badan Pusat Statistik Ponorogo untuk meningkatkan dukungan rekan kerja,

komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi melalui kebijakan-kebijakan dari kepala BPS yang dapat meningkatkan ketiga variabel tersebut sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Ponorogo.

Implementasi kebijakan yang mendukung ketiga variabel independen ini harus dilakukan secara berkesinambungan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Evaluasi dan umpan balik dari karyawan secara berkala juga penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar memberikan manfaat dan relevan dengan kebutuhan mereka.

Dengan demikian, Badan Pusat Statistik Ponorogo dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

2. Bagi penelitian mendatang.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa yaitu tentang dukungan rekan kerja, komitmen organisasi, dan penguasaan teknologi informasi serta kinerja karyawan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama dan diharapkan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bidang studi terkait.

Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi para peneliti di masa depan dalam mengeksplorasi topik-topik serupa dan menemukan solusi yang inovatif serta relevan.



DAFTAR PUSTAKA

- Addina, C., & Nasution, J. (2022). Pentingnya Komitmen Organisasi Dan kemampuan Teknologi Informasi Dalam Upaya Menunjang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan. ... *AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...)*, 3(2), 186–195.
- Agustina, T. (2022). *Analisis Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Produk Fashion Pada E-Commerce JD.ID (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Pakuan)*. Universitas Pakuan.
- Aggarwal, C. (2024). *Top 12 Objectives of HRM (Human Resource Management)*. Shiksha Online. <https://www.shiksha.com/online-courses/articles/objectives-of-human-resource-management/>
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). *Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Pertiwi, M., & Anissa Rizky Andriany. (2020). Hubungan *Subjective Well Being* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan *Work From Home* Dimasa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 1–23.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh *Teamwork* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azzahrah, M. S. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. Universitas Bosowa.
- Botella-Carrubi, D., Gil-Gomez, H., Oltra-Badenes, R., & Jabaloyes-Vivas, J. M. (2021). *Employer branding factors as promoters of the dimensions of employee organizational commitment. Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 34(1), 1836–1849.

- Branimir Blajic, N. J. A. V. I. Z. A. K. (2021). *Supervisor-subordinate relationships and employee performance appraisals: a multi-source investigation in Croatia*. Emerald Publishing Limited, 43, 1–25.
- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2020). *The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior*. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, November.
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). *Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya*. *Information Technology for Development*, 26(2), 316–345. <https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Cherif, F. (2020). *The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector*. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eiji, A., & Gin, A. (2021). *Utilization Of Information Technology In The Field Education (E-education)*. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 2(2), 197–203. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v2i2.446>
- Eri Susan. (2019). Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. *Jurnal manajemen pendidikan islam* (Vols. 9, No. 2). <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/331>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos *Distribution* Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu, M., Yang, L., & Huo, B. (2021). *The impact of information technology usage on supply chain resilience and performance: An ambidexterous view*. *International Journal of Production Economics*, 232(June 2020), 107956. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107956>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). *The Impact of Job Satisfaction on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior*. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13).

- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawanpt. Bintang Toedjoe Cikarang. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Haitao, N. (2022). *Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers To Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature)*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 356–364. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4.1329>
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smkn 4 Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 164–176. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.46>
- Hanif, M., Zamzabila, B., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan pada Karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.35314/inovbizmik.v2i1.2262>
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 104–114. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>
- Hilardi, A., Modding, B., & Putra, A. H. P. K. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Jurnal Tata Kelola (JTK)*, 9(2), 126–140.
- Hronová, Š., & Špaček, M. (2021). *Sustainable HRM practices in corporate reporting*. *Economies*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/economies9020075>
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, 2(8).
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Isaac Delali, D., Philip Owusu, M., Asamoah Antwi, F., & Swanzy-Krah, P. (2024). *Co-worker support and affective commitment during a global crisis: evidence from an emerging economy*. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2298225>
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389–1397.
- James, R. (2020). Newcomers' organizational socialization: the role of co-worker support, organizational support and proactive behaviour. *Journal of Business Studies*, 7(1), 66–88. <https://doi.org/10.4038/jbs.v7i1.53>

- Jufrizen, & Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jumanne, A. S., & Njoroge (PhD), D. J. (2019). *Cultural Change Management and Performance of Employees of the Parliamentary Service Commission in Kenya*. *American Journal of Public Policy and Administration*, 4(1). <https://doi.org/10.47672/ajppa.392>
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021). *The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Klimovskikh, N., Sekerin, V., Makushkin, S., Kuzmicheva, A., Leontev, M., & Kochetkov, E. (2023). *Impact of Human Resource Management on Improving the Innovation Potential of an Enterprise To Achieve the Principles of Sustainable Development*. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.274>
- Loan, L. T. M. (2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Mariono, & Marnis. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama (Issue May 2008). https://www.academia.edu/download/52402916/BUKU_MSDM_PRI_MARNIS_FINAL.pdf
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). *Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction*. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 02(02), 20–27. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 153–168. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.325>
- Mukarramah, N., Chalil, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Pemeditasi Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 647–661. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

- Munti, N. Y. S., & Syaifuddin, D. A. (2020). Analisa Dampak Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1799–1805. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/655>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). *The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators*. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurwan, T. M. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Publik Administration (JRPA)*, 5(1), 13–24.
- Prahara, S. A., & Rayana, S. M. (2023). *Coworker Support and Subjective Well-Being Among Working Mothers* (Issue August 2021). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-080-0_12
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Purnama, R., & Thahir, A. (2023). *Burnout Pada Karyawati Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Dukungan Rekan Kerja*. *Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies*, 3.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (*Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Qamari, I. N., Dewayani, J., & Ferdinand, A. T. (2019). *Strategic human resources roles and knowledge sharing: How do enhancing organizational innovation? Quality - Access to Success*, 20(168), 86–92.
- R. Sabrina. (2021). Peranan Manajemen SDM dalam Organisasi.
- Rathnayake, D. S. K. P. and C. (2021). ... *on Employee Performance of Executives in the Telecommunication Industry in Sri Lanka: Mediating Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction*. *5th International Research Symposium on HRM - CIPM Sri Lanka*, 137–154.
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). *The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals*. *European Journal of Training and Development*, 44(2–3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>

- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Santoso, A., Kessi, A. M. P., & Anggraeni, F. S. (2020). *Hindrance of quality of knowledge sharing due to workplace incivility in Indonesian pharmacies: Mediating role of co-worker and organizational support*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 525–534. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.80>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Sen, H. T., & Yildirim, A. (2022). *Covert nail injury to the back: A case report*. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552-. <https://doi.org/10.47391/JPMA>
- Sharma, S., & Behl, R. (2023). Strategic Alignment of Information Technology in Public and Private Organizations in India: A Comparative Study. *Global Business Review*, 24(2), 335–352. <https://doi.org/10.1177/0972150919893839>
- Shinta Avriyanti. (2022). Pengaruh Inovasi Produk Dan Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Usaha (Studi Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kabupaten Tabalong). 6. <https://doi.org/10.35722/pubbis>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan.
- Siregar, P. N. U. S. (2019). UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XXVII(1), 785–796.
- Slamet Bambang Riono;, Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2, 138–147.
- Sri Rochani Mulyani. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (1st ed.).
- Sunardi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perakayasa Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika di Kawasan Puspiptek Setu, Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 151–163. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.105>

- Susilo, Y., Wijayanti, E., & Santoso, S. (2021). Penerapan Teknologi Digital Pada Ekonomi Kreatif Pada Bisnis Minuman Boba. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 457–468. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.383>
- Suzuki, K., & Hur, H. (2020). *Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries*. *Public Management Review*, 22(6), 877–907. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1619813>
- Syam, M. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- Wermadeni, & Putri, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 14–30. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>
- Yan, R., Farhan Basheer, M., Irfan, M., & Naveed, R. T. (2020). *Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance: An Empirical Evidence from Pakistan*. *Revista Argentina de Clinica Psicológica*, xxix(November), 638–650. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1060>
- Young, S., Afshari, L., Gibson, P., & Karimi, L. (2020). *Organizational commitment: exploring the role of identity*. *Personnel Review*, 49(3), 774–790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). *the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh*. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zahwani, S. T., & Nasution, M. I. P. (2023). Implementasi Teknologi Informasi Dalam Pertumbuhan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan. : : *Jurnal Multidisiplin Saintek*, 2, 21–33.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). *Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age*. *Journal of the Knowledge Economy*, 29. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>
- Zubair, S. S., & Khan, M. A. (2019). *Sustainable development: The role of green HRM*. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 1(2), 01–06. <https://doi.org/10.33545/26633213.2019.v1.i2a.11>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Tiovani Sahri Mubarak (20415310) mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Saat ini sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.”** Berkaitan dengan penelitian tersebut saya mengharapkan partisipasi saudara (i) sebagai responden penelitian ini dan meminta kesediaan saudara (i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini.

Jawaban yang saudara (i) berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang saudara (i) berikan aats jawaban dari pernyataan kuesioner penelitian ini akan kami jamin kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini. Saya sangat menghargai atas kesediaan saudara (i) meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Tiovani Sahri Mubarak

Petunjuk : Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang paling anda anggap sesuai.

A. Identitas Responden

Nama :(boleh diisi, boleh tidak)

Umur : ☐ $18 \leq 30$ Tahun ☐ $41 \leq 50$ Tahun

☐ $31 \leq 40$ Tahun ☐ ≥ 50 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SMA/SMK Sederajat ☐ S1

☐ Diploma 3 ☐ S2

☐ Diploma 4

Masa kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ $5 \leq 10$ Tahun

☐ $2 \leq 5$ Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah daftar pernyataan dengan teliti
2. Berilah jawaban secara objektif
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi centang
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut

1) STS = Sangat Tidak Setuju

2) TS = Tidak Setuju

3) N = Ragu-Ragu / Netral

4) S = Setuju

5) SS = Sangat Setuju

KUESIONER PENELITIAN

I. Dukungan Rekan Kerja (X1)

Kode	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	S (4)
Menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja						
X1.1.1	Rekan kerja saya sangat membantu Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
X1.1.2	Ketika saya sedang menghadapi suatu permasalahan, saya sering meminta bantuan rekan kerja saya.					
X1.1.3	Tempat kerja saya menyenangkan karena antar rekan kerja saling membantu dan saling memberikan dukungan.					
Merasa diterima di kelompok kerja						
X1.2.1	Saya merasa dihargai dan didukung oleh oleh rekan-rekan kerja.					
X1.2.2	Saya merasakan adanya rasa kebersamaan dan solidaritas di antara anggota tim.					
X1.2.3	Saya merasa bekerja dengan nyaman bersama rekan-rekan kerja yang baru.					
Adanya perhatian dari rekan kerja						
X1.3.1	Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik.					
X1.3.2	Rekan kerja saya selalu membagikan pengetahuan dan keterampilannya.					
X1.3.3	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja karena mereka selalu membantu dalam melatih kemampuan kerja saya agar terus meningkat.					
Motivasi dari rekan kerja						
X1.4.1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan suport dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan.					
X1.4.2	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan					

	saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
X1.4.3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.					
Perasaan nyaman dengan rekan kerja						
X1.5.1	Rekan kerja saya sangat kooperatif dalam berbagi ilmu dan informasi.					
X1.5.2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan.					

II. Komitmen Organisasi (X2)

H. Kemampuan Organisasi (X2)		Jawaban				
Kode	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	S (4)
Disiplin						
X2.1.1	Saya selalu menjaga kedisiplinan sesuai peraturan yang berlaku.					
X2.1.2	Saya tidak pernah menerima <i>punishment</i> dari atasan baik secara lisan maupun tertulis.					
Kehadiran						
X2.2.1	Kehadiran saya di tempat kerja/kegiatan mempengaruhi kinerja tim.					
X2.2.2	Saya selalu bersedia hadir di saat ada rapat.					
X2.2.3	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu.					
Kerjasama						
X2.3.1	Saya merasa bahwa kontribusi saya diakui oleh organisasi.					
X2.3.2	Kerjasama yang dilakukan antar karyawan di kantor BPS Kab. Ponorogo mendukung kinerja karyawan.					
Kepuasan						
X2.4.1	Saya merasa puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh atasan.					
X2.4.2	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang tertib dan kondusif.					

X2.4.3	Saya sangat puas dengan sarana operasional yang diberikan oleh atasan.					
--------	--	--	--	--	--	--

III. Pengusahaan Teknologi Informasi (X3)

Kode	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Intensitas Tekonologi Informasi						
X3.1.1	Guna menunjang kinerja perusahaan memiliki teknologi yang memadai.					
X3.1.2	Pemanfaatan komputer dapat menunjang saya dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.					
X3.1.3	Fasilitas komputer di instansi dimana saya bekerja telah meng- <i>upgrade</i> dengan perangkat kerja yang baru.					
Ketersediaan Tenaga Ahli						
X3.2.1	Penyelesaian masalah pada instansi saya di dukung dengan bantuan tenaga ahli.					
X3.2.2	Tenaga ahli yang tersedia senantiasa menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja saya.					
Investasi Pada Teknologi						
X3.3.1	Instansi rutin meng- <i>update</i> sistem maupun memperbaiki peralatan komputer.					
X3.3.2	Menggunakan teknologi yang terbaru untuk investasi jangka panjang.					
X3.3.3	Anggaran yang diperuntukkan pada investasi teknologi sudah dikelola baik oleh atasan.					
Kemudahan Bertukar Informasi						
X3.4.1	Instansi memiliki jaringan internet yang baik, sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					

X3.4.2	Saya menggunakan email atau aplikasi pesan instan (seperti <i>WhatsApp</i> , <i>Telegram</i>) untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.					
Kemudahan Akses Bekerjasama						
X3.5.1	Instansi BPS memberikan informasi kepada khalayak umum di situs <i>website</i> resmi bps.go.id					

IV. Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Hasil Kerja						
Y.1.1	Saya secara konsisten mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi.					
Y.1.2	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja saya.					
Y.1.3	Saya selalu mengukur dan mengevaluasi hasil kerja saya untuk memastikan bahwa saya mencapai target yang telah ditetapkan.					
Pengetahuan pekerjaan						
Y.2.1	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan yang saya miliki.					
Y.2.2	Pengetahuan saya terkait pekerjaan sangat baik dan memadai untuk menjalankan tugas-tugas saya dengan efektif.					
Y.2.3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang perkembangan terbaru dalam industri atau bidang pekerjaan saya.					
Kemampuan berinisiatif						
Y.3.1	Saya sering mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.					

Y.3.2	Saya selalu inisiatif mencari solusi untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.					
Kecakapan mental						
Y.4.1	Saya memiliki kemampuan mental yang baik untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan.					
Y.4.2	Saya merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya.					
Sikap						
Y.5.1	Saya dalam bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan.					
Y.5.2	Saya selalu bersikap sopan dan santun kepada atasan maupun sesama rekan kerja.					
Y.5.3	Saya selalu ramah dan murah senyum kepada reponden yang sedang disurvei					
Tingkat disiplin dan absensi						
Y.6.1	Saya selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.					
Y.6.2	Saya selalu mematuhi aturan-aturan keamanan dan kesehatan di tempat kerja.					
Y.6.3	Saya mematuhi jadwal kerja dan istirahat yang telah ditetapkan.					

LAMPIRAN 2 DATA RESPONDEN

Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan	Lama Kerja
41 ≤ 50 tahun	Laki-Laki	Pranata Komputer Ahli Muda	S1	5 ≤ 10 tahun
≥ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Mahir	SMA/SMK Sederajat	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	S1	2 ≤ 5 tahun
≥ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Mahir	S1	≥ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Statistisi Terampil	D3	≥ 10 tahun
18 ≤ 30 tahun	Laki-Laki	Statistisi Mahir	S1	2 ≤ 5 tahun
41 ≤ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Muda	D4	5 ≤ 10 tahun
18 ≤ 30 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Pertama	D4	< 1 tahun
≥ 50 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Pertama	D4	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Muda	S2	5 ≤ 10 tahun
18 ≤ 30 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	D4	< 1 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Muda	S2	5 ≤ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Pranata Komputer Ahli Pertama	S1	2 ≤ 5 tahun
31 ≤ 40 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Muda	S2	5 ≤ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Muda	D4	2 ≤ 5 tahun
≥ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Penyelia	SMA/SMK Sederajat	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	D4	2 ≤ 5 tahun
31 ≤ 40 tahun	Perempuan	Statistisi Ahli Pertama	S1	2 ≤ 5 tahun
≥ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Mahir	S1	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	S1	2 ≤ 5 tahun
18 ≤ 30 tahun	Laki-Laki	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Pertama	S1	2 ≤ 5 tahun
31 ≤ 40 tahun	Perempuan	Pranata Komputer Ahli Pertama	S2	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	D4	2 ≤ 5 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Pertama	D4	5 ≤ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Statistisi Penyelia	SMA/SMK Sederajat	5 ≤ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Pranata Komputer Ahli Pertama	D4	5 ≤ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Muda	S2	5 ≤ 10 tahun
≥ 50 tahun	Laki-Laki	Statistisi Terampil	D3	≥ 10 tahun
31 ≤ 40 tahun	Laki-Laki	Statistisi Ahli Muda	S2	5 ≤ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Kepala Subbagian Umum	D4	5 ≤ 10 tahun
41 ≤ 50 tahun	Perempuan	Statistisi Terampil	D3	5 ≤ 10 tahun

LAMPIRAN 3 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	TOTAL_X1
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	65
5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	60
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	59
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	65
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	59
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	60
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	63
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	65
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	67
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	68
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55

5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	62
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	57
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	65
5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	60

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	TOTAL_X2
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	43
5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	43
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	43

Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.4.1	X3.4.2	X3.5.1	TOTAL_X3
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	47
3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	49
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	48
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	48
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	48
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	47
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	51
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49

5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	52
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	49
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	50
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	49
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	52
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51
3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	49
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	47
3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	43

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3	Y.6.1	Y.6.2	Y.6.3	TOTAL_Y
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	73
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	72
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	70
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	70
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	69

4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	74
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	76
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	76
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	75
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	75
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	72
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	77
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	70
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	70
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	69
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	71
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	73
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	72
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	70
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	70



LAMPIRAN 4 HASIL RATA – RATA JAWABAN RESPONDEN

Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Rata- rata
X1.1.1	17	14	0	0	0	31	141	4,55
X1.1.2	17	14	0	0	0	31	141	4,55
X1.1.3	14	14	3	0	0	31	135	4,35
X1.2.1	10	19	2	0	0	31	132	4,26
X1.2.2	7	22	2	0	0	31	129	4,16
X1.2.3	9	21	1	0	0	31	132	4,26
X1.3.1	14	17	0	0	0	31	138	4,45
X1.3.2	12	18	1	0	0	31	135	4,35
X1.3.3	17	14	0	0	0	31	141	4,55
X1.4.1	17	12	2	0	0	31	139	4,48
X1.4.2	17	11	3	0	0	31	138	4,45
X1.4.3	20	9	2	0	0	31	142	4,58
X1.5.1	13	18	0	0	0	31	137	4,42
X1.5.2	19	12	0	0	0	31	143	4,61

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Rata- rata
X2.1.1	14	17	0	0	0	31	138	4,45
X2.1.2	18	12	1	0	0	31	141	4,55
X2.2.1	18	11	2	0	0	31	140	4,52
X2.2.2	11	20	0	0	0	31	135	4,35
X2.2.3	16	14	1	0	0	31	139	4,48
X2.3.1	14	15	2	0	0	31	136	4,39
X2.3.2	21	10	0	0	0	31	145	4,68
X2.4.1	18	12	1	0	0	31	141	4,55
X2.4.2	14	16	1	0	0	31	137	4,42
X2.4.3	14	17	0	0	0	31	138	4,45

Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Rata - rata
X3.1.1	14	15	2	0	0	31	136	4,39
X3.1.2	10	20	1	0	0	31	133	4,29
X3.1.3	16	14	1	0	0	31	139	4,48
X3.2.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65
X3.2.2	15	15	1	0	0	31	138	4,45
X3.3.1	16	14	1	0	0	31	139	4,48
X3.3.2	17	14	0	0	0	31	141	4,55
X3.3.3	20	11	0	0	0	31	144	4,65
X3.4.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
X3.4.2	18	12	1	0	0	31	141	4,55
X3.5.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Rata- rata
Y.1.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
Y.1.2	15	16	0	0	0	31	139	4,48
Y.1.3	16	15	0	0	0	31	140	4,52
Y.2.1	20	11	0	0	0	31	144	4,65
Y.2.2	14	17	0	0	0	31	138	4,45
Y.2.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61
Y.3.1	15	16	0	0	0	31	139	4,48
Y.3.2	16	15	0	0	0	31	140	4,52
Y.4.1	13	18	0	0	0	31	137	4,42
Y.4.2	14	16	1	0	0	31	137	4,42
Y.5.1	21	10	0	0	0	31	145	4,68
Y.5.2	14	17	0	0	0	31	138	4,45
Y.5.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61
Y.6.1	16	15	0	0	0	31	140	4,52
Y.6.2	19	12	0	0	0	31	143	4,61
Y.6.3	19	12	0	0	0	31	143	4,61

LAMPIRAN 5 DISTRIBUSI NILAI R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

LAMPIRAN 6 DISTRIBUSI NILAI T TABEL

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji dua pihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	274	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,381
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,575

LAMPIRAN 7 DISTRIBUSI NILAI F TABELs

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266

LAMPIRAN 8 HASIL OLAH DATA

Uji Validitas Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)

		Correlations														
		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	TOTAL_X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,349	,495**	,299	,159	,207	,042	,235	,349	,082	,617**	,332	,114	,210	,599**
	Sig. (2-tailed)		,055	,005	,102	,394	,265	,822	,202	,055	,663	,000	,068	,540	,256	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.1.2	Pearson Correlation	,349	1	,296	,070	,159	,335	,042	,116	,088	,187	,422*	,014	,114	-,056	,412*
	Sig. (2-tailed)	,055		,106	,708	,394	,066	,822	,535	,637	,314	,018	,942	,540	,766	,021
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.1.3	Pearson Correlation	,495**	,296	1	,452*	,311	,506**	,203	,100	,495**	,297	,376*	-,113	,341	,026	,640**
	Sig. (2-tailed)	,005	,106		,011	,088	,004	,274	,591	,005	,105	,037	,546	,061	,888	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2.1	Pearson Correlation	,299	,070	,452*	1	,744**	,781**	,273	,438*	,528**	,105	,205	,313	,305	,245	,749**
	Sig. (2-tailed)	,102	,708	,011		,000	,000	,137	,014	,002	,576	,269	,086	,095	,184	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2.2	Pearson Correlation	,159	,159	,311	,744**	1	,708**	,346	,374*	,285	-,043	,165	,113	,496**	,121	,631**
	Sig. (2-tailed)	,394	,394	,088	,000		,000	,057	,038	,121	,819	,376	,546	,005	,518	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2.3	Pearson Correlation	,207	,335	,506**	,781**	,708**	1	,306	,254	,463**	,013	,229	-,067	,471**	,013	,670**
	Sig. (2-tailed)	,265	,066	,004	,000	,000		,094	,167	,009	,943	,215	,719	,007	,946	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X1.3.1	Pearson Correlation	,042	,042	,203	,273	,346	,306	1	,482**	-,088	,234	,066	-,014	,805**	,189	,491**
	Sig. (2-tailed)	,822	,822	,274	,137	,057	,094		,006	,637	,204	,724	,942	,000	,309	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3.2	Pearson Correlation	,235	,116	,100	,438*	,374*	,254	,482**	1	,116	,162	,003	,450*	,529**	,276	,582**
	Sig. (2-tailed)	,202	,535	,591	,014	,038	,167	,006		,535	,383	,988	,011	,002	,133	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3.3	Pearson Correlation	,349	,088	,495**	,528**	,285	,463**	-,088	,116	1	-,129	,227	,120	-,017	,210	,474**
	Sig. (2-tailed)	,055	,637	,005	,002	,121	,009	,637	,535		,489	,220	,521	,928	,256	,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4.1	Pearson Correlation	,082	,187	,297	,105	-,043	,013	,234	,162	-,129	1	,255	,368*	,288	,194	,422*
	Sig. (2-tailed)	,663	,314	,105	,576	,819	,943	,204	,383	,489		,167	,041	,116	,295	,018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4.2	Pearson Correlation	,617**	,422*	,376*	,205	,165	,229	,066	,003	,227	,255	1	,149	,111	-,058	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,037	,269	,376	,215	,724	,988	,220	,167		,424	,552	,757	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4.3	Pearson Correlation	,332	,014	-,113	,313	,113	-,067	-,014	,450*	,120	,368*	,149	1	,048	,431*	,424*
	Sig. (2-tailed)	,068	,942	,546	,086	,546	,719	,942	,011	,521	,041	,424		,796	,016	,017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5.1	Pearson Correlation	,114	,114	,341	,305	,496**	,471**	,805**	,529**	-,017	,288	,111	,048	1	,273	,622**
	Sig. (2-tailed)	,540	,540	,061	,095	,005	,007	,000	,002	,928	,116	,552	,796		,138	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5.2	Pearson Correlation	,210	-,056	,026	,245	,121	,013	,189	,276	,210	,194	-,058	,431*	,273	1	,388*
	Sig. (2-tailed)	,256	,766	,888	,184	,518	,946	,309	,133	,256	,295	,757	,016	,138		,031
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

TOTAL	Pearson Correlation	,599**	,412*	,640**	,749**	,631**	,670**	,491**	,582**	,474**	,422*	,520**	,424*	,622**	,388*	1
_X1	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	,000	,005	,001	,007	,018	,003	,017	,000	,031	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

		Correlations										TOTAL X2	
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3		
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,385*	,503**	,275	,373*	,169	,210	,037	,015	,218		,564**
	Sig. (2-tailed)		,032	,004	,134	,039	,363	,256	,842	,936	,238		,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		31
X2.1.2	Pearson Correlation	,385*	1	,584**	,117	,286	,231	,183	,277	,091	,385*		,646**
	Sig. (2-tailed)	,032		,001	,532	,119	,212	,324	,132	,628	,032		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		31
X2.2.1	Pearson Correlation	,503**	,584**	1	,145	,211	,070	,242	,303	-,067	,292		,601**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001		,437	,254	,709	,189	,098	,720	,111		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		31
X2.2.2	Pearson Correlation	,275	,117	,145	1	,442*	,417*	,368*	-,125	,290	,546**		,598**
	Sig. (2-tailed)	,134	,532	,437		,013	,020	,042	,504	,114	,001		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		31

X2.2.3	Pearson Correlation	,373*	,286	,211	,442*	1	,399*	-,020	-,126	,177	,257	,542**
	Sig. (2-tailed)	,039	,119	,254	,013		,026	,916	,499	,340	,162	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3.1	Pearson Correlation	,169	,231	,070	,417*	,399*	1	,441*	,040	,189	,169	,564**
	Sig. (2-tailed)	,363	,212	,709	,020	,026		,013	,831	,309	,363	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3.2	Pearson Correlation	,210	,183	,242	,368*	-,020	,441*	1	,430*	,148	,210	,558**
	Sig. (2-tailed)	,256	,324	,189	,042	,916	,013		,016	,426	,256	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4.1	Pearson Correlation	,037	,277	,303	-,125	-,126	,040	,430*	1	,403*	,153	,435*
	Sig. (2-tailed)	,842	,132	,098	,504	,499	,831	,016		,025	,410	,014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4.2	Pearson Correlation	,015	,091	-,067	,290	,177	,189	,148	,403*	1	,365*	,464**
	Sig. (2-tailed)	,936	,628	,720	,114	,340	,309	,426	,025		,043	,009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4.3	Pearson Correlation	,218	,385*	,292	,546**	,257	,169	,210	,153	,365*	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,238	,032	,111	,001	,162	,363	,256	,410	,043		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,564**	,646**	,601**	,598**	,542**	,564**	,558**	,435*	,464**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,002	,001	,001	,014	,009	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Uji Validitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

		Correlations											
		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.4.1	X3.4.2	X3.5.1	TOTAL_X3
X3.1.1	Pearson Correlation	1	,258	,589**	-,083	,246	,018	,045	,140	,127	,517**	,140	,577**
	Sig. (2-tailed)		,161	,000	,658	,182	,922	,810	,452	,495	,003	,452	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.1.2	Pearson Correlation	,258	1	,403*	,284	-,007	,182	,382*	,284	,204	-,104	,284	,561**
	Sig. (2-tailed)	,161		,024	,121	,970	,327	,034	,121	,271	,578	,121	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.1.3	Pearson Correlation	,589**	,403*	1	-,081	-,080	,076	,090	,039	,085	,183	,159	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024		,663	,670	,684	,632	,836	,648	,325	,393	,008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2.1	Pearson Correlation	-,083	,284	-,081	1	,358*	,279	,140	,155	,178	,004	,155	,409*
	Sig. (2-tailed)	,658	,121	,663		,048	,128	,453	,406	,337	,983	,406	,022
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2.2	Pearson Correlation	,246	-,007	-,080	,358*	1	,023	,153	,237	,026	,240	,117	,423*
	Sig. (2-tailed)	,182	,970	,670	,048		,901	,410	,198	,889	,193	,532	,018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3.1	Pearson Correlation	,018	,182	,076	,279	,023	1	-,026	,520**	-,030	,286	,279	,468**
	Sig. (2-tailed)	,922	,327	,684	,128	,901		,889	,003	,874	,119	,128	,008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X3.3.2	Pearson Correlation	,045	,382*	,090	,140	,153	-,026	1	,275	,619**	-,037	,275	,500**
	Sig. (2-tailed)	,810	,034	,632	,453	,410	,889		,134	,000	,842	,134	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3.3	Pearson Correlation	,140	,284	,039	,155	,237	,520**	,275	1	,178	,125	,718**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,452	,121	,836	,406	,198	,003	,134		,337	,504	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4.1	Pearson Correlation	,127	,204	,085	,178	,026	-,030	,619**	,178	1	,089	,313	,481**
	Sig. (2-tailed)	,495	,271	,648	,337	,889	,874	,000	,337		,632	,086	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4.2	Pearson Correlation	,517**	-,104	,183	,004	,240	,286	-,037	,125	,089	1	,004	,446*
	Sig. (2-tailed)	,003	,578	,325	,983	,193	,119	,842	,504	,632		,983	,012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.5.1	Pearson Correlation	,140	,284	,159	,155	,117	,279	,275	,718**	,313	,004	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	,452	,121	,393	,406	,532	,128	,134	,000	,086	,983		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,577**	,561**	,468**	,409*	,423*	,468**	,500**	,639**	,481**	,446*	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,008	,022	,018	,008	,004	,000	,006	,012	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations																
		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3	Y.6.1	Y.6.2	Y.6.3	TOTAL_Y
Y.1.1	Pearson Correlation	1	,354	,033	,044	,289	-,026	-,033	,033	-,169	-,150	,116	,289	,107	,163	,239	,372*	,375*
	Sig. (2-tailed)		,051	,859	,816	,115	,891	,859	,859	,364	,420	,535	,115	,567	,382	,195	,039	,038
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.1.2	Pearson Correlation	,354	1	-,096	,178	,159	,372*	,225	,292	,093	,315	,116	-,100	,504**	-,096	,239	,107	,523**
	Sig. (2-tailed)	,051		,608	,337	,393	,039	,224	,111	,619	,084	,535	,591	,004	,608	,195	,567	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.1.3	Pearson Correlation	,033	-,096	1	-,044	,100	,158	,033	,096	,169	,150	,160	,360*	-,107	,871**	,026	,158	,439*
	Sig. (2-tailed)	,859	,608		,816	,591	,395	,859	,608	,364	,420	,389	,047	,567	,000	,891	,395	,013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.2.1	Pearson Correlation	,044	,178	-,044	1	-,004	,103	-,091	,091	,084	,074	,786**	-,004	-,036	,091	,795**	-,036	,419*
	Sig. (2-tailed)	,816	,337	,816		,981	,582	,625	,625	,654	,691	,000	,981	,849	,625	,000	,849	,019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.2.2	Pearson Correlation	,289	,159	,100	-,004	1	-,077	,029	-,029	,148	-,102	,072	,739**	,322	,100	-,077	,056	,386*
	Sig. (2-tailed)	,115	,393	,591	,981		,679	,876	,876	,426	,586	,702	,000	,077	,591	,679	,766	,032
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.2.3	Pearson Correlation	-,026	,372*	,158	,103	-,077	1	,239	,291	,273	,243	,160	,056	,048	,158	,184	,320	,497**
	Sig. (2-tailed)	,891	,039	,395	,582	,679		,195	,113	,138	,189	,390	,766	,797	,395	,321	,079	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.3.1	Pearson Correlation	-,033	,225	,033	-,091	,029	,239	1	,033	,485**	,431*	-,022	,029	,372*	,033	-,026	-,026	,393*
	Sig. (2-tailed)	,859	,224	,859	,625	,876	,195		,859	,006	,015	,905	,876	,039	,859	,891	,891	,029
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Y.3.2	Pearson Correlation	,033	,292	,096	,091	-,029	,291	,033	1	,038	,383*	,160	-,029	,026	,096	,158	,423*	,439*
	Sig. (2-tailed)	,859	,111	,608	,625	,876	,113	,859		,839	,034	,389	,876	,891	,608	,395	,018	,013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.4.1	Pearson Correlation	-,169	,093	,169	,084	,148	,273	,485**	,038	1	,182	,167	,148	,273	,038	,004	,004	,417*
	Sig. (2-tailed)	,364	,619	,364	,654	,426	,138	,006	,839		,326	,369	,426	,138	,839	,982	,982	,019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.4.2	Pearson Correlation	-,150	,315	,150	,074	-,102	,243	,431*	,383*	,182	1	,148	-,219	,123	,034	,123	,004	,404*
	Sig. (2-tailed)	,420	,084	,420	,691	,586	,189	,015	,034	,326		,426	,238	,509	,857	,509	,984	,024
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5.1	Pearson Correlation	,116	,116	,160	,786**	,072	,160	-,022	,160	,167	,148	1	,072	,160	,160	,868**	,018	,576**
	Sig. (2-tailed)	,535	,535	,389	,000	,702	,390	,905	,389	,369	,426		,702	,390	,389	,000	,922	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5.2	Pearson Correlation	,289	-,100	,360*	-,004	,739**	,056	,029	-,029	,148	-,219	,072	1	,056	,360*	-,077	,189	,404*
	Sig. (2-tailed)	,115	,591	,047	,981	,000	,766	,876	,876	,426	,238	,702		,766	,047	,679	,309	,024
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5.3	Pearson Correlation	,107	,504**	-,107	-,036	,322	,048	,372*	,026	,273	,123	,160	,056	1	-,107	,184	-,088	,402*
	Sig. (2-tailed)	,567	,004	,567	,849	,077	,797	,039	,891	,138	,509	,390	,766		,567	,321	,639	,025
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.6.1	Pearson Correlation	,163	-,096	,871**	,091	,100	,158	,033	,096	,038	,034	,160	,360*	-,107	1	,158	,158	,458**
	Sig. (2-tailed)	,382	,608	,000	,625	,591	,395	,859	,608	,839	,857	,389	,047	,567		,395	,395	,010
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.6.2	Pearson Correlation	,239	,239	,026	,795**	-,077	,184	-,026	,158	,004	,123	,868**	-,077	,184	,158	1	,048	,535**
	Sig. (2-tailed)	,195	,195	,891	,000	,679	,321	,891	,395	,982	,509	,000	,679	,321	,395		,797	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Y.6.3	Pearson Correlation	,372*	,107	,158	-,036	,056	,320	-,026	,423*	,004	,004	,018	,189	-,088	,158	,048	1	,383*
	Sig. (2-tailed)	,039	,567	,395	,849	,766	,079	,891	,018	,982	,984	,922	,309	,639	,395	,797		,033
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,375*	,523**	,439*	,419*	,386*	,497**	,393*	,439*	,417*	,404*	,576**	,404*	,402*	,458**	,535**	,383*	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,003	,013	,019	,032	,004	,029	,013	,019	,024	,001	,024	,025	,010	,002	,033	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		



Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Rekan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	14

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	10

Uji Reliabilitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,705	11

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,810	6,326		2,341	,027
	Dukungan Rekan Kerja (X1)	,300	,096	,358	3,137	,004
	Komitmen Organisasi (X2)	,435	,141	,376	3,077	,005
	Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	,395	,136	,331	2,905	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873 ^a	,762	,735	1,825	2,251
a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi (X3), Dukungan Rekan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,810	6,326		2,341	,027
	Dukungan Rekan Kerja (X1)	,300	,096	,358	3,137	,004
	Komitmen Organisasi (X2)	,435	,141	,376	3,077	,005
	Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	,395	,136	,331	2,905	,007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,803	3	95,934	28,800	,000 ^b
	Residual	89,939	27	3,331		
	Total	377,742	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi (X3), Dukungan Rekan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2)						

LAMPIRAN 6 CEK PLAGIASI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN (L2P)

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp. (0352) 481124, Fax. (0352) 461796,
e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PP/PT/IV/2020)
NPP.3502102D2014337

SURAT KETERANGAN HASIL SIMILARITY CHECK KARYA ILMIAH MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Tiovani Sahri Mubarak

NIM : 20415310

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo

Dosen pembimbing :

1. Drs. Sujiono M.M

2. Tegoe Hari Abrianto, SE., M.M

Telah dilakukan check plagiasi berupa Skripsi di L2P Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase kesamaan sebesar 24 %

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 18/7/2024
Kepala L2P



Ayu Wulansari, S.Kom, M.A
NIK. 197608 11 200111 21

Nb: Dosen pembimbing dimohon untuk mengecek kembali keaslian soft file karya ilmiah yang telah diperiksa melalui Turnitin perpustakaan

LAMPIRAN 7 BERITA ACARA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax: (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Tiovani Sahri Mubarak
2. NIM : 20415310
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : RT02/RW01 Desa Sragi, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur
6. Judul : Pengaruh Support Team Work, Dukungan Organisasi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : 1 September 2023 s/d 31 Agustus 2024
8. Tanggal Mengajukan Skripsi : 10 Oktober 2023
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
26 Sep		
10 Okt '23	ACC Judul Pengajuan Judul	
1 Okt '23	Revisi Judul	
10 Okt '23	ACC Judul	
22/10/23	Tentang Proposal Revisi	
25-01-24	Revisi proposal (Uji statistik kuantitatif)	
21-02-24	Pada Bab-bab lain-lain	
4/3/24	Masih Revisi proposal	
30-03-24	ACC proposal	
2-06-24	Revisi Kuesioner	
4-06-24	ACC Kuesioner	
13-06-24	Revisi Bab I, II, III	
20-06-24	ACC Bab I, II, III	
15-7-'24	Bab I, II & III Revisi	

LAMPIRAN 8 BUKTI SUBMIT ARTIKEL

[Submission Library](#) [View Metadata](#)

PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PONOROGO

Tiovani sahari mubarak

[Submission](#) [Review](#) [Copyediting](#) [Production](#)

Submission Files

[Q Search](#)

2729-2

TIOVANI SAHRI MUBAROK_ARTIKEL.pdf (2)

Article Text

[Download All Files](#)

Pre-Review Discussions

[Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.



LAMPIRAN 9 SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website: www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPI/PT/IV/2020)

Nomor : 442/IV.4/PN/2024
Hal : Ijin Penelitian

Ponorogo, 06 Juni 2024

Kepada :

Yth. Kepala BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
Jl. Letjend Suprpto No.14, Ronowijayan, Kec. Siman, Kab Ponorogo, Jawa Timur 63471

Assalaamuallaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. SLAMET SANTOSO., M.Si
NIK : 19701016 199904 12
Jabatan : Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Tiovani Sahri Mubarak
NIM : 20415310
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
No. HP : 081241591484
Lokasi/Objek : BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
Lama Penelitian : 3 Bulan (Juni – Agustus)
Bidang : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Dalam hal ini mohon diberi kesempatan untuk mengadakan penelitian pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin guna melaksanakan tugas skripsi.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamuallaikum wr. wb.

Wakil Dekan,

Dr. SLAMET SANTOSO., M.Si
NIK: 19701016 199904 12

LAMPIRAN 10 DOKUMENTASI



Gambar 1. Kantor Badan Pusat Statistik Ponorogo

Sumber : Dokumentasi Peneliti 2024



Gambar 2. Wawancara Bersama Kepala Sub Bagian Umum

Badan Pusat Statistik Ponorogo

Sumber : Dokumentasi Peneliti 2024



Gambar 3. Operasional Sistem Pelayanan Statistik Terpadu (PST)

Badan Pusat Statistik Ponorogo

Sumber : Dokumentasi Peneliti 2024

