

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:

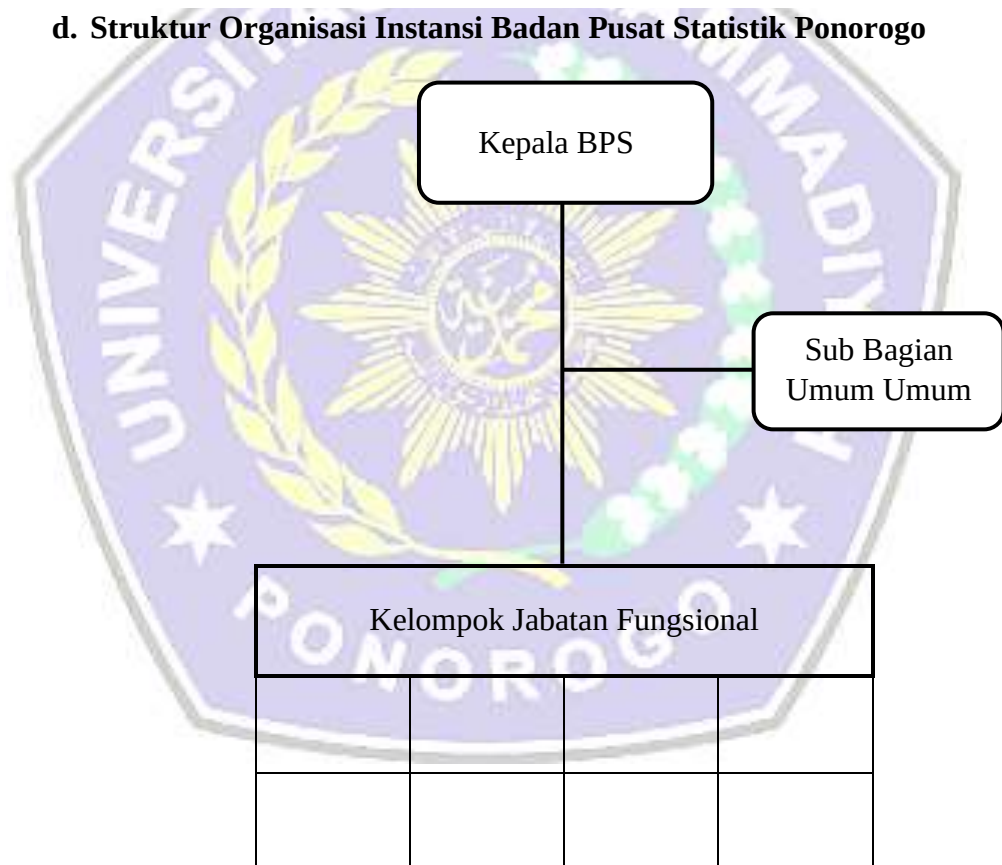
1. Memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat.
2. Mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.
3. Memperpendek proses pelayanan.
4. Mewujudkan proses pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau.
5. Memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh 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	4,48
2.	Y.1.2	15	16	0	0	0	31	4,48
3.	Y.1.3	16	15	0	0	0	31	4,52
4.	Y.2.1	20	11	0	0	0	31	4,65
5.	Y.2.2	14	17	0	0	0	31	4,45
6.	Y.2.3	19	12	0	0	0	31	4,61
7.	Y.3.1	15	16	0	0	0	31	4,48
8.	Y.3.2	16	15	0	0	0	31	4,52
9.	Y.4.1	13	18	0	0	0	31	4,42
10.	Y.4.2	14	16	1	0	0	31	4,42
11.	Y.5.1	21	10	0	0	0	31	4,68
12.	Y.5.2	14	17	0	0	0	31	4,45
13.	Y.5.3	19	12	0	0	0	31	4,61
14.	Y.6.1	16	15	0	0	0	31	4,52
15.	Y.6.2	19	12	0	0	0	31	4,61
16.	Y.6.3	19	12	0	0	0	31	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

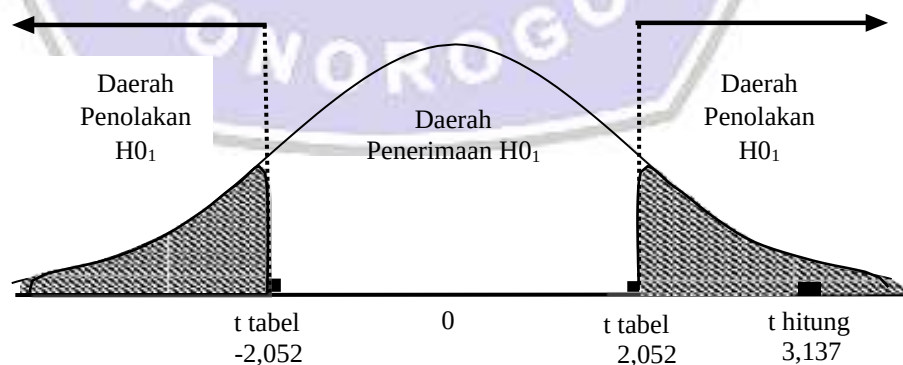
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

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:

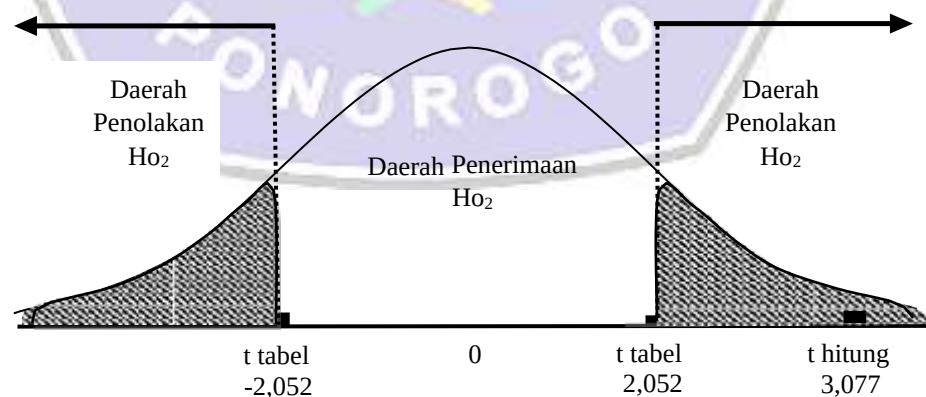


Gambar 4.3 Hasil Uji t Hipotesis 1

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:

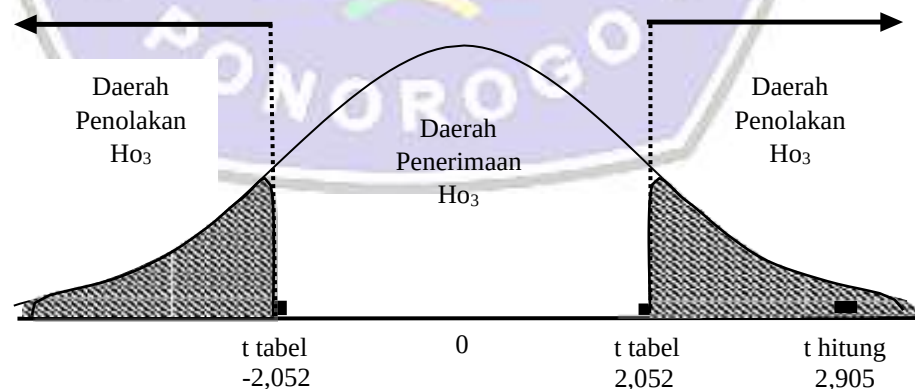


Gambar 4.4 Hasil Uji t Hipotesis 2

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

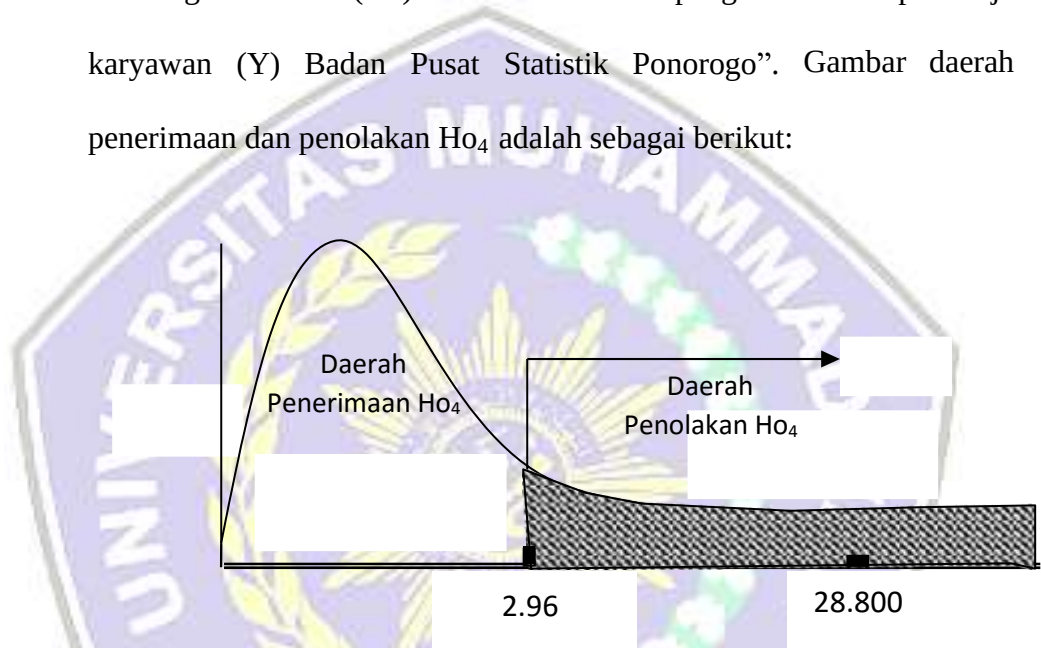
Model		F	Sig.
1	Regression	28.800	.000 ^b

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_{04} ditolak dan 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”.

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.

