



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd>
Received: 17 September 2024, Revised: 24 September 2024, Publish: 01 Oktober 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Lukman Hakim Sangapan^{1*}, Hapzi Ali², Adler Haymans Manurung³, Dody Kurniawan⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, lukayhakim80@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, adler.manurung@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, dody.kurniawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: lukayhakim80@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to measure the effect of unique resources and the use of technology on improving performance through Work Motivation. This research is a quantitative study where the objects used are employees who work in the Company. The number of samples to be used is 220 people. Sample selection using judgment sampling. The design used is hypothesis testing using the structural equation model (SEM) - Smart PLS version 3.3.3. Based on the results of this study explain that: 1) Unique resources have a positive and significant effect on Employee Motivation; 2) Technology Usage has a positive and significant effect on Employee Work Motivation; 3) Unique resources have a positive and significant effect on Company Work Improvement; 4) Unique resources have a positive and significant effect on Company Work Improvement; 5) Work Motivation has a positive and significant effect on Company Work Improvement; 6) Employee Work Motivation is proven to mediate Unique Resources on Work Improvement; 7) Employee Work Motivation is proven to mediate Technology Usage on Work Improvement.*

Keyword: *Unique Resources, Technology Usage, Work Motivation, Performance Improvement.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh sumberdaya yang unik dan pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di Perusahaan. Jumlah sampel yang untuk menjadi digunakan yaitu sebanyak 220 orang. Pemilihan sampel menggunakan judgment Sampling. Rancangan yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan *structural equation model* (SEM) – Smart PLS versi 3.3.3. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: 1) Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai; 2) Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai; 3) Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja

Perusahaan; 4) Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja Perusahaan; 5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja Perusahaan; 6) Motivasi Kerja Pegawai terbukti memediasi Sumber Daya yang Unik terhadap Peningkatan Kerja; 7) Motivasi Kerja Pegawai terbukti memediasi Pemakaian Teknologi terhadap Peningkatan Kerja.

Kata Kunci: Sumberdaya yang unik, Pemakaian Teknologi, Motivasi Kerja, Peningkatan Kinerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan ini adalah penggunaan sumber daya unik dan teknologi tepat guna. Sumber daya yang unik, seperti keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, dapat memberikan keunggulan kompetitif yang penting bagi suatu organisasi. Di sisi lain, teknologi memegang peranan penting memfasilitasi proses kerja, meningkatkan komunikasi dan mendukung inovasi.

Namun pemanfaatan sumber daya dan teknologi tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang kuat dari para karyawan. Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang memungkinkan individu memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Sumber daya dalam hal ini merupakan pusat atau sasaran strateginya adalah karyawan, dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja dari karyawan itu sendiri. Strategi peningkatan kinerja menurut Armstrong (2017) strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi harus dapat dikomunikasikan dan dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara teknis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (approach) bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung pada situasi dan kondisi.

Dalam menghadapi persaingan industri pada era global ini perusahaan dituntut untuk lebih cerdas, lebih efisien, dan lebih efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Persaingan antar perusahaan memerlukan strategi yang membuat perusahaan lebih unggul. Salah satu cara yaitu peningkatan kemampuan karyawan supaya perusahaan dikelola dengan baik. Strategi peningkatan kinerja karyawan harus direncanakan. Bacall (2004) menyatakan bahwa perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja masa lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan pimpinan perusahaan bekerjasama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam periode mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja diukur, mengidentifikasi dan merencanakan, bahkan mengatasi hambatan.

Penelitian tentang kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti maupun akademisi. Endri (2010) menyatakan sumberdaya manusia sangat berperan dalam peningkatan kinerja perusahaan. Tanny et al., (2017) menyatakan sumberdaya organisasi mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Purwanti et al., (2017) menyatakan pengaruh rare resources terhadap keunggulan bersaing dan kinerja usaha.

Pegawai yang diperkerjakan perusahaan perlu melakukan review pekerjaan supaya dalam melaksanakan terjadi efisiensi kerja. Syam (2020) menyatakan pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai, Tesselonika et al., (2021) dan dalam penelitiannya menyatakan pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu juga melakukan adopsi teknologi untuk keberlangsungan perusahaan. Menurut analisis Jaryono dan Retno Widuri (2013) menyatakan pengaruh kinerja teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dan Muzakki et al., (2016) menyatakan pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Handayani et al., (2018) juga menyatakan Pengaruh Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan analisis lebih dalam untuk membuktikan apakah faktor-faktor diatas dapat mendukung terciptanya peningkatan kinerja perusahaan sehingga nantinya dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan dan penulis mengambil judul peneliti membahas Pengaruh Sumber Daya dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Strategi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh sumberdaya yang unik terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan?
- 2) Bagaimanapengaruhpemakaian teknologi terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan?
- 4) Bagaimana pengaruh sumberdaya yang unik terhadap Peningkatan Kerja di Perusahaan?
- 5) Bagaimanapengaruhpemakaian teknologi terhadap Peningkatan Kerja di Perusahaan?
- 6) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Peningkatan Kerja di Perusahaan?

Peningkatan Kinerja

Menurut Feldman (1998) prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Orientasi belajar merupakan salah satu bidang kajian penting dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia, dimana seseorang dengan orientasi belajar akan menekankan pentingnya kegiatan pembelajaran dalam pekerjaannya. Namun, Sujana et.al (1994, p.39) menambahkan pada umumnya pembelajaran dipandang hanya sebagai investasi dengan manfaat jangka panjang daripada jangka pendek, sehingga perusahaan jarang untuk mempraktekkan pengembangan ini. Studi Sharma .A , Kumar.A, Levi, M (2002) menyarankan bahwa antarvariabel orientasi belajar dengan kinerja sumber daya manusia terdapat *black box* atau variabel intervening yang merupakan area studi yang menarik.

Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis menjadi lebih baik karena kebijakan yang dibuat organisasi. Banyak sumber daya manusia memberikan contoh adanya kegagalan organisasi karena komitmen pada konsensus yang disebabkan fungsi-fungsi internal tidak mendukung. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Dwyer (1995) menemukan bahwa komitmen tingkat tertinggi dari keterikatan relasional, dimana komitmen akan menciptakan suatu kondisi tertentu yang menimbulkan ketergantungan, yang apabila seimbang akan menumbuhkan rasa aman dan adanya dorongan untuk mempertahankannya. Studi Deery.S.J (2005) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia Namun demikian studi Menon et al (1999) menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh pada kinerja organisasi. Kemudian *Resourced-Based Theory* (Grant.R.M, 1991) menjelaskan bahwa komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan

antarasumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabilitas untuk mencapai kerja sama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk memotivasi dan meyakinkan sumber manusianya agar berorientasi pada rutinitas organisasi. Namun demikian *Expectancy Theory* (Macmillan .I.C,1986) menjelaskan bahwa intensitas komitmen sumber daya manusia akan tergantung pada persepsinya tentang potensi organisasi yang bersangkutan untuk berkinerja, serta potensi kemungkinan perencanaan dan pelaksanaan strategi sukses akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Motivasi

Motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori motivasi kontemporer seperti *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikembangkan oleh (Richard M. Ryan & Edward L. Deci, 2018) terus relevan dan diperbarui dalam penelitian terbaru. SDT menekankan pentingnya kebutuhan dasar psikologis: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial, yang jika terpenuhi, akan meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan (Richard M. Ryan & Edward L. Deci, 2018). Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam individu, telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kreativitas dan inovasi

Sumber Daya yang Unik.

Didefinisikan sebagai sekelompok sumberdaya yang hanya dimiliki oleh beberapa perusahaan saja (Barney, 1991 dan David, 2009). Sumber daya yang dapat ditiru atau digantikan oleh pesaing dengan mudah hanya akan menimbulkan nilai yang sementara dan tidak dapat dipertahankan. Semakin banyak perusahaan yang memiliki sumber daya yang sama, semakin kecil potensi sumber daya tersebut menghasilkan keunggulan bersaing dan keuntungan bagi perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk memiliki sesuatu yang berbeda dan memiliki keunikan yang langka adalah sangat penting, karena hal ini merupakan sumber-sumber yang ampuh untuk membangun keberhasilan perusahaan. Inti dari keberhasilan perusahaan adalah kemampuan para pengelola usaha untuk menjadikan sumber dayanya memiliki sesuatu yang berbeda dari pesaing (rare) dan tidak mudah diduplikasi oleh pesaing (Pearce dan Robinson, 2008). sumberdaya yang unik pada penelitian ini mengukur kelangkaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mencakup empat dimensi, yaitu kelangkaan sumber daya keuangan, sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi (Assauri, 2016; Talaja, 2012; Ferreira dan Fernandes (2017).

Sumberdaya yang unik didefinisikan sebagai tingkat kelangkaan sumber daya yang dikuasai perusahaan (David, 2009). Idealnya sumber daya langka adalah tidak ada pesaing yang memiliki sumber daya yang sama. Ketika perusahaan memiliki sumber daya tertentu dan hanya sedikit pesaing yang memilikinya serta sumber daya tersebut penting untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, maka sumber daya tersebut dapat menjadi sumber keberhasilan perusahaan (Pearce dan Robinson, 2008). Secara empiris, hasil kajian mengenai pengaruh sumber daya langka terhadap kinerja perusahaan masih menemukan kontroversi. Disatu sisi, studi yang dilakukan oleh Talaja (2012), Aghazadesh (2015); Hinterhuber (2013); Rengkung (2015); Lin dan Wu (2014), Bridoux et al., (2013), serta Mweru dan Muya (2015) menemukan bahwa sumberdaya yang unik mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Di sisi lain, Akio (2005) serta Ferreira dan Fernandes (2017) menemukan bahwa sumberdaya yang unik tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, efektivitas sumber daya langka juga dapat mendorong perusahaan meraih keunggulan bersaing. Secara definitif, keunggulan bersaing merupakan segala sesuatu yang dapat dilakukan dengan jauh lebih baik oleh perusahaan bila dibandingkan dengan perusahaan pesaing (David, 2009). Sumber daya perusahaan yang tidak banyak dimiliki pesaing (rare) membuat para perusahaan yang

berkompetisi dapat mengontrol kumpulan sumber dayanya dengan mudah. Karenanya, perusahaan yang bersaing pada industri tertentu mungkin tidak memiliki sumber daya strategis yang sama. Semakin langka sumber daya yang dimiliki perusahaan, maka semakin besar keunggulan bersaing yang diperoleh perusahaan (Barney, 1991). Kajian empiris mengenai sumberdaya yang unik terhadap keunggulan bersaing telah dilakukan oleh Wernerfelt (2013); Li dan Liu (2014); Hinterhuber (2013); Chen et al., (2017); Lambourdiere et al., (2017) yang menemukan bahwa sumber daya perusahaan yang memenuhi karakteristik langka mampu meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan.

Keunggulan bersaing bukan hanya merupakan dimensi penting untuk bertahan dari tingkat persaingan bisnis yang tinggi, tetapi juga merupakan jantung dari kinerja perusahaan (Teguh dan Devie, 2013). Penelitian yang telah dilakukan Miraza dan Hafas (2015); Kindstrom et al., (2013); Campbell dan Park (2017); Ferreira dan Fernandes (2017) menemukan bahwa keunggulan bersaing berpengaruh positif terhadap kinerja usaha. Semakin besar keunggulan bersaing yang diperoleh suatu perusahaan, semakin tinggi peningkatan kinerja usaha (David, 2009). Hal ini berarti apabila perusahaan memiliki keunggulan bersaing, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pemakaian Teknologi.

Teknologi Informasi (TI) dilihat dari kata penyusunnya merupakan teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Teknologi berdekatan artinya dengan istilah tatacara. Menurut Azmi dalam jurnal Naibaho (2017) menyatakan bahwa informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang.

Jogiyanto dalam jurnal Naibaho (2017) mendefinisikan teknologi informasi sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan Jurnal merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat computer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Menurut Haag dan Keen dalam jurnal Tekege (2017) bahwa Pengertian teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu kita bekerja dengan informasi serta juga melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Tujuan dari teknologi informasi ini ialah untuk menyelesaikan masalah, menumbuhkan kreativitas, meningkatkan efektivitas serta efisiensi didalam melaksanakan pada suatu pekerjaan. Maka dengan adanya teknologi informasi tersebut akan membuat manusia lebih mudah serta efisien dalam bekerja.

Peran teknologi informasi bagi sebuah instansi dapat kita lihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R.Terry dalam jurnal Mahmudi (2019), ada lima peranan mendasar teknologi informasi disebuah organisasi, yaitu:

- 1) Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai supporting agency dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah firm infrastructure.
- 2) Fungsi Monitoring and Control mengandung arti bahwa keberadaan teknologi

- informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level manajerial embedded di dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki span of control atau peer relationship yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
- 3) Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai enabler dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah knowledge generator bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut diatas.
 - 4) Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk ke dalam firm infrastructure dalam era organisasi moderen di mana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.
 - 5) Fungsi Interorganisational merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaanlain.

Penelitian Terdahulu.

Penelitian ini sebagaimana peneliti uraikan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan Pengaruh Sumber Daya yang Unik, Pemakaian Teknologi, dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja.

Tabel 1. Penelitian terdahulu

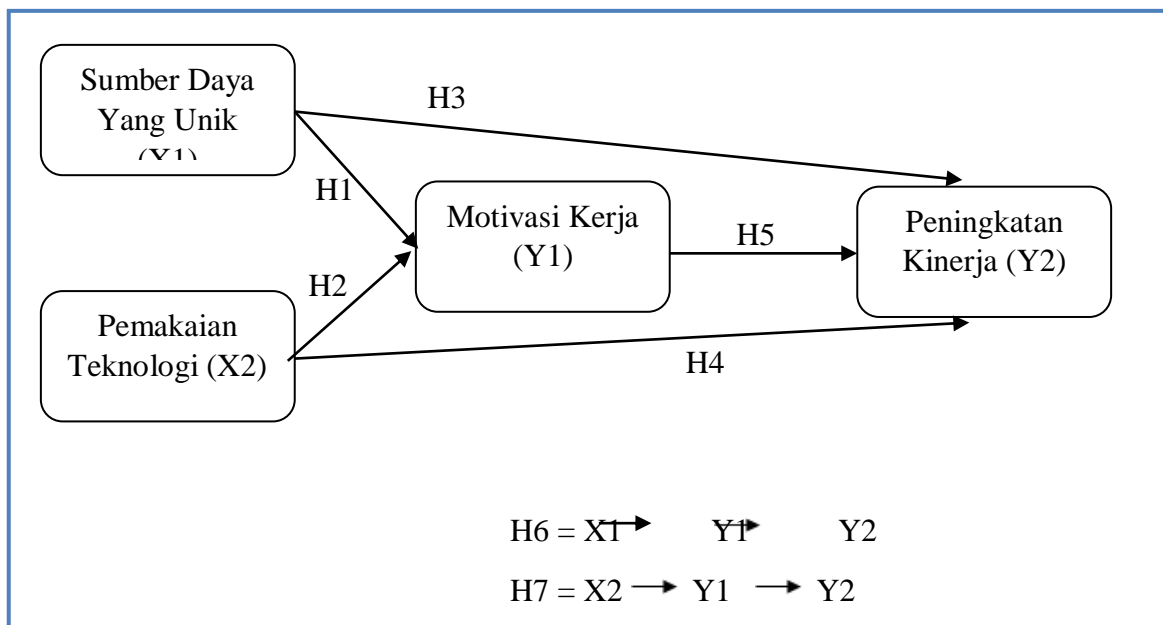
No.	Author, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
1.	(Eka Suhartini & Irsal Nurariansyah, 2021)	Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Pegawai.	Penelitian memiliki variabel kepuasan kerja dan lokasi penelitian yaitu di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan
2.	(Lukman Hakim Sangapan, Adler Haymans Manurung, John EHJ FoEh, Hadita Simamora,	Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi Terhadap	Penelitian memiliki variabel kepemimpinan, penerapan Efisiensi, serta di Moderasi oleh Umur Pegawai

	Jhonni Sinaga, 2022)	Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan	Peningkatan Kinerja	
3.	(Desti Innayah, Syifa Regita Pasha, Rahmawati, Naurah Naswa Alifia, Nahzul Ainaini, 2024)	Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti variabel Teknologi	Penelitian memiliki variabel Inovasi
4.	(Cynthia Dwi Veraningsih, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja kerja (Studi pada PT. ABC Store Mangga Dua)	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti variabel motivasi dan peningkatan kinerja	Penelitian memiliki variabel Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lokasi penelitian pada PT. ABC Store Mangga Dua
5.	(Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio, 2019)	Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi)	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti variabel peningkatan kinerja	Penelitian memiliki variabel Kepemimpinan, dan lokasi penelitian pada PT Agung Citra Tranformasi
6.	(Rusdy, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti variabel motivasi dan peningkatan kinerja	Penelitian memiliki variabel promosi
7.	(Rendyka Dio Siswanto, Djambur	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan	Penelitian memiliki variabel Kepemimpinan, dan lokasi penelitian pada

	Hamid, 2017)	Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia	dalam meneliti variabel peningkatan kinerja	PT Freeport Indonesia
8.	(Endri, 2010)	Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris	Terdapat persamaan bahwa penelitian dan penulisan memiliki persamaan dalam meneliti variabel sumber daya dan peningkatan kinerja	Penelitian tidak memiliki variabel Teknologi dan variabel Motivasi

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan Penelitian, kajian teori, penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel maka kerangka berfikir riset ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah, tujuan penelitian, kajian teori dan penelitian yang relevan maka Hipotesis riset pada Peningkatan Kinerja Pegawai Perusahaan ini adalah:

- H1 : Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- H2 : Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- H3 : Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja Perusahaan.
- H4 : Sumberdaya yang unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja Perusahaan
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja Perusahaan
- H6 : Motivasi Kerja Pegawai terbukti memediasi Sumber Daya yang Unik terhadap Peningkatan Kerja secara signifikan.
- H7 : Motivasi Kerja Pegawai terbukti memediasi Pemakaian Teknologi terhadap Peningkatan Kerja secara signifikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survey studi kausal. Penelitian survei studi kausal dilakukan untuk memverifikasi hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu sumberdaya yang unik, Pemakaian Teknologi, terhadap variabel tidak bebas berupa peningkatan kinerja melalui Motivasi Kerja. Penelitian dilakukan berdasarkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan ke responden sesuai jumlah sampel yang dipilih dari populasi secara *judgment Sampling*. Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengeksplor keterkaitan antara variabel yang bisa menimbulkan sebuah teori.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh sumberdaya yang unik dan pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di Perusahaan. Jumlah sampel yang untuk menjadi digunakan yaitu sebanyak 220 orang. Pemilihan sampel menggunakan *judgment Sampling*. Rancangan yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan structural equation model (SEM) – Smart PLS versi 3.3.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu Instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2014:24) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang tepat dikumpulkan oleh peneliti. Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221).

Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 2. Berikut:

Tabel 2. Outer Model (Cross Loading & Discriminant Validity)

Indikator	Variabel				Validitas	Reliabilitad	
	Motivasi Kerja	Pemakaian Teknologi	Peningkatan Kerja	Sumber Daya yang Unik		Ket.	Composite Reliability

X1.2	0.539	0.537	0.492	0,798	Valid	0.880	Reliabilitas Tinggi
X1.3	0.433	0.352	0.317	0,767	Valid		
X1.4	0.440	0.403	0.361	0,822	Valid		
X1.5	0.353	0.370	0.334	0,696	Valid		
X1.6	0.552	0.507	0.568	0,767	Valid		
X2.1	0.474	0.847	0.524	0.515	Valid	0.921	Reliabilitas Tinggi
X2.3	0.494	0.871	0.465	0.467	Valid		
X2.4	0.369	0.656	0.344	0.437	Valid		
X2.5	0.594	0.906	0.522	0.514	Valid		
X2.6	0.572	0.889	0.508	0.495	Valid		
Y1.2	0.836	0.482	0.390	0.519	Valid	0.953	Reliabilitas Tinggi
Y1.3	0.917	0.574	0.410	0.523	Valid		
Y1.4	0.882	0.550	0.456	0.527	Valid		
Y1.5	0.912	0.531	0.423	0.560	Valid		
Y1.6	0.928	0.566	0.471	0.625	Valid		
Y2.1	0.355	0.439	0.861	0.459	Valid	0.939	Reliabilitas Tinggi
Y2.3	0.392	0.444	0.898	0.454	Valid		
Y2.4	0.354	0.459	0.858	0.420	Valid		
Y2.5	0.463	0.548	0.901	0.503	Valid		
Y2.6	0.496	0.554	0.824	0.566	Valid		

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan hasil nilai *Cross Loading*, dapat diketahui bahwa masing-masing item indikator telah memiliki nilai *Cross Loading* yang besar dibandingkan dengan item indikator pada variabel lainnya. Seperti pada Sumber Daya yang Unik telah memiliki nilai *Cross Loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* pada variabel Pemakaian Teknologi, Motivasi Kerja, Peningkatan Kerja. Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid sevara diskriminan. Namun berdasarkan di tabel diatas menunjukan bahwa variabel Sumber Daya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Motivasi Kerja, dan Peningkatan Kinerja memiliki hasil nilai yang dapat dinyatakan bahwa Reliabilitas Tinggi.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji R-Squared (R^2) dan uji Q-Square (Q^2) melalui estimasi Koefisien jalur.

Uji R-Square (R^2)

Pada Penelitian ini, tahap selanjutnya untuk analisis untuk menilai adanya seberapa besar konstruk endogen atau variabel Y dapat mempresentasikan atau dapat dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji R-Square atau R^2 . Jika R Square (R^2) sebesar 0,67 menunjukkan model kuat,

sebesar 0,33 bahwa model moderate dan sebesar 0,19 bahwa model dikatagorikan lemah (Ghozali, 2017).

Pengujian R² Output untuk nilai R²menggunakan aplikasi smartPLS 3.3.3. diperoleh pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Inner Model (Uji R-Square)

Variabel	Variabel R-square (R ²)
Motivasi Kerja (Y1)	0.473
Peningkatan Kerja (Y2)	0.408

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0.473 artinya $0.473 \times 100 = 47.3\%$ dan $100\% - 47.3\% = 52.7\%$ atau 0.527. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk kedalam standar pengukuran moderat, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai R-square memiliki pengaruh moderat, dimana hanya 2 Variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang moderat antara Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi, serta terdapat sisa 52.7% yang mempengaruhi variabel lain atau tidak dibahas dalam penelitian ini diantaranya:1) Efisiensi Kerja; 2) Pelatihan; 3) Peluang Pengembangan Karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulaspan Tupti, Kesha Stevanie Simarmata, Muhammad Arif, 2022)

Uji Q-Square (Q²)

Uji Q Square merujuk pada nilai *Goodness of Fit* (GoF) Index, berdasarkan kriteria Nilai Stone Geisser Q². Jika nilai Q Square berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki predictive relevance , sedangkan apabila nilai Q-square < 0 (no), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Hengky, 2015).

Tabel 4. Inner Model (Q-square Predictive Relevance)

Variabel	Q ²
Motivasi Kerja (Y1)	0.461
Peningkatan Kerja (Y2)	0.387

Berdasarkan pada data yang diolah dan disajikan, dapat di analisis bahwa terdapat nilai pada Q² pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.461 dan variabel Peningkatan Kerja sebesar 0.387 yang diukur dengan hasil pengukuran yang diolah menggunakan Smart PLS 3.3.3,diperoleh nilai Q- square sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - Q^2)$$

$$Q^2 \text{ Motivasi Kerja :}$$

$$= 1 - (1 - 0.461)$$

$$= 1 - 0.539$$

$$= 0.461$$

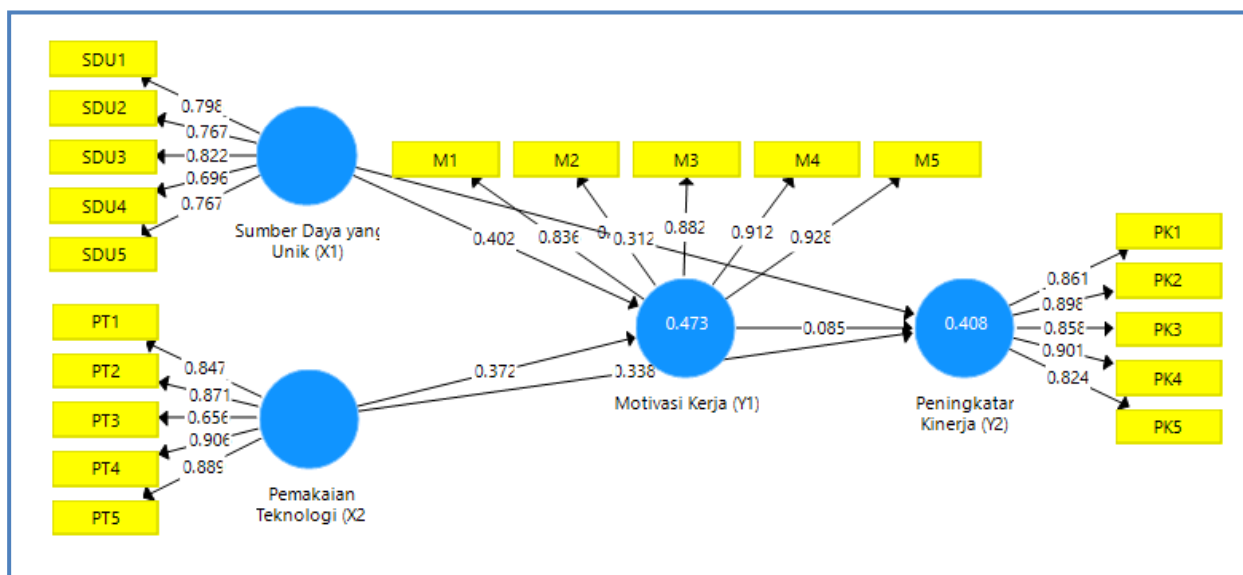
$$Q^2 \text{ Peningkatan Kerja:}$$

$$= 1 - (1 - 0.387)$$

$$= 1 - 0.613$$

$$= 0.387$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai dari Q- square dari Motivasi Kerja sebesar 0.461. Hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu sebesar 46,1%. Sedangkan hasil 53,9% lainnya berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik. Namun selanjutnya Q-square dari peningkatan kerja hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu sebesar 38,7%. Sedangkan hasil 61,3% lainnya berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.



Gambar 2. Outer Model Sumber Daya yang Unik Dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Setelah melakukan pengujian tersebut, dilanjutkan dengan melakukan uji signifikan atau bootstrapping yang memberikan nilai signifikansi dari masing-masing indikator dari konstruk Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Sosial, Keselamatan, Penghargaan, maupun konstruk tepat waktu, yang dapat dilihat pada Gambar 2.

Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis diuji dengan dasar hasil pengujian Inner Model yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan T-statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, T-statistik, dan p-values. Rules of Thumb yang dipakai dalam penelitian ini adalah T-statistik >1.96. dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hip	Variabel	Original Sampel (O)	Standard Deviation	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H1	Sumber Daya yg Unik -> Motivasi Kerja	0.402	0.061	6.580	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
H2	Pemakaian Teknologi -	0.372	0.079	4.693	0.000	Berpengaruh positif dan

	>Motivasi Kerja					signifikan
H3	Sumber Daya yg Unik -> Peningkatan Kerja	0.312	0.081	3.831	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
H4	Pemakaian Teknologi -> Peningkatan Kerja	0.338	0.102	3.298	0.001	Berpengaruh positif dan signifikan
H5	Motivasi Kerja ->Peningkatan Kerja	0.085	0.110	0.771	0.441	Berpengaruh positif dan signifikan

Hasil analisis SmartPLS terhadap hubungan variabel eksogen dan variabel endogen dipengaruhi oleh variabel intervening menunjukkan bahwa semua hipotesis sudah sesuai. Berikut penjelasan mengenai hasil uji hipotesis:

Pengaruh Sumber Daya yang Unik terhadap Motivasi Kerja (H1)

Sumber Daya yang Unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui sumber daya yang unik, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Memberikan Pelatihan dan Pengembangan; 2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung; 3) Menyediakan Program Kesejahteraan Karyawan; 4) Membuat Program Pengembangan Kreativitas.

Apabila perusahaan dapat menerapkan memberikan Pelatihan dan Pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan program kesejahteraan karyawan, dan membuat program pengembangan kreativitas maka akan berdampak pada: 1) Peningkatan kinerja karyawan: dengan pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas mereka dengan efisien dan efektif; 2) Kepuasan kerja yang lebih tinggi: Lingkungan kerja yang mendukung dan program kesejahteraan yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai dan dipedulikan, yang dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan; 3) Kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi: Program pengembangan kreativitas akan mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak dan berkontribusi dengan ide-ide baru, yang dapat membawa inovasi dalam produk, layanan, atau proses bisnis.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Nopri Ariansyah, Mukran Roni, 2023) yang menyatakan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. Peneliti menyimpulkan bahwa untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan: Disarankan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan selalu meningkat setiap tahun.

Pengaruh Sumber Daya yang Unik terhadap Motivasi Kerja ini sejalan dengan artikel sebelumnya diantaranya, adalah: (Lukman Hakim Sangapan, Adler Haymans Manurung, John EHJ FoEh, Hadita Simamora, Jhonni Sinaga, 2022).

Pengaruh Pemakaian Teknologi terhadap Motivasi Kerja (H2)

Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui teknologi, maka yang dilakukan

oleh perusahaan adalah: 1) Menyediakan Aplikasi Kesejahteraan Karyawan: Menggunakan aplikasi kesejahteraan yang membantu karyawan mengelola stres, kesehatan mental, dan kebugaran fisik. Aplikasi seperti Headspace atau MyFitnessPal dapat membantu karyawan menjaga kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas; 2) Mengimplementasikan Sistem Manajemen Kinerja: Menggunakan perangkat lunak manajemen kinerja seperti OKR (Objectives and Key Results) atau KPI (Key Performance Indicators) untuk melacak dan mengukur kinerja karyawan secara transparan. Hal ini dapat membantu karyawan memahami kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan dan meningkatkan motivasi mereka; 3) Memberikan Akses ke E-learning dan Pelatihan Online: Menyediakan platform e-learning seperti Coursera, Udemy, atau LinkedIn Learning untuk memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan mereka. Pelatihan online yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja akan meningkatkan motivasi karyawan untuk belajar dan berkembang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Noviati Anggraini, 2022) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). Peneliti menyimpulkan bahwa dengan mengadopsi teknologi-teknologi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih modern, efisien, dan memotivasi, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Pemakaian Teknologi terhadap Motivasi Kerja ini sejalan dengan artikel sebelumnya diantaranya, adalah (Desti Innayah, Syifa Regita Pasha, Rahmawati, Naurah Naswa Alifia, Nahzul Ainaini, 2024)

Pengaruh Sumber Daya yang Unik terhadap Peningkatan Kerja (H3)

Sumber Daya yang Unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan kerja melalui sumber daya yang unik, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Memfasilitasi Fleksibilitas Kerja: Menyediakan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan; 2) Mendorong Keterlibatan Karyawan: Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dalam proyek-proyek penting. Ini meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan; 3) Memberikan Penghargaan dan Pengakuan: Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan melalui berbagai bentuk penghargaan, baik formal maupun informal. Pengakuan yang tepat waktu dan bermakna dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Nopri Ariansyah & Mukran Roni, 2023) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.

Peneliti menyimpulkan bahwa dengan dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan inovatif, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya (Endri, 2010) menyatakan Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Pemakaian Teknologi terhadap Peningkatan Kerja (H4)

Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan kerja melalui pemakaian teknologi, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Menggunakan Alat Analitik dan Pelaporan: Mengadopsi teknologi analitik untuk memantau kinerja karyawan dan proyek secara real-

time. Perangkat lunak seperti Tableau atau Power BI dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membuat keputusan berdasarkan data yang akurat; 2) Mengimplementasikan Sistem Manajemen Proyek: Menggunakan perangkat lunak manajemen proyek seperti Asana, Trello, atau Monday.com untuk merencanakan, melacak, dan mengelola tugas-tugas dan proyek-proyek secara lebih terstruktur. Hal ini membantu dalam memastikan semua tugas terselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan; 3) Mengadopsi Alat Kolaborasi Digital: Menggunakan platform kolaborasi seperti Slack, Microsoft Teams, atau Zoom untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antar karyawan, terutama yang bekerja secara remote. Alat ini memungkinkan komunikasi yang lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Haag dan Keen dalam jurnal Tekege, 2017) bahwa Pengertian teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu kita bekerja dengan informasi serta juga melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Dengan mengadopsi teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kompetitif.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya (Eka Suhartini & Irsal Nurriansyah, 2021) menyatakan Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kerja (H5)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan kerja melalui motivasi kerja, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Meningkatkan Komunikasi Internal: Memastikan komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif di seluruh organisasi. Komunikasi yang baik membantu menghindari kesalahpahaman, membangun kepercayaan, dan memastikan bahwa semua orang berada pada halaman yang sama; 2) Menyediakan Fleksibilitas Kerja: Menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan; 3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Membangun budaya kerja yang positif, inklusif, dan mendukung di mana karyawan merasa nyaman dan dihargai. Ini termasuk menjaga hubungan baik antar karyawan, mengurangi konflik, dan mempromosikan kolaborasi serta kerja sama tim.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati, 2023) terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.

Peneliti menyimpulkan dengan Menyediakan Fleksibilitas Kerja dan Meningkatkan Komunikasi Internal, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, positif, dan memotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya (Rusdy, 2020) menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Mediasi

Penelitian ini menggunakan uji mediasi dengan melihat hasil Output SmartPLS pada Bootstrapping bagian Specific Indirect Effects. Analisis mediasi digunakan untuk menguji variabel mediasi sebagai penghubung antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan dengan tabel 6

Tabel 6. Hasil Mediasi (Specific Indirect Effect)

Hip	Variabel	Original Sampel (O)	Standard Deviation	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H6	Sumber Daya yg Unik -> Motivasi Kerja -> Peningkatan Kerja	0.034	0.040	0.846	0.398	Full Mediation dan Berpengaruh Signifikan
H7	Pemakaian Teknologi -> Motivasi Kerja -> Peningkatan Kerja	0.032	0.043	0.736	0.462	Full Mediation dan Berpengaruh Signifikan

Motivasi Kerja Memediasi Sumber Daya yang Unik terhadap Peningkatan Kerja (H6)

Motivasi Kerja memiliki peran yang berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti memediasi sumber daya yang unik terhadap peningkatan kerja dan dinyatakan sebagai full mediation yang artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi sumber daya yang unik terhadap peningkatan kerja.

Maka yang harus dilakukan manajemen perusahaan adalah: 1) Optimalisasikan Sumber Daya Unik: Identifikasi dan optimalkan sumber daya unik yang dimiliki perusahaan, seperti talenta khusus, teknologi baru, atau lokasi strategis. Pastikan bahwa sumber daya ini digunakan secara efektif untuk meningkatkan produksi dan kinerja. 2) Beri Prioritas Motivasi Kerja: Tetapkan prioritas untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program-program motivasi seperti pengakuan prestasi, insentif, dan penghargaan harus diselenggarakan secara teratur untuk memotivasi karyawan. 3) Melibatkan Partisipatif dalam Tujuan Perusahaan: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan organisasi. Prinsip partisipatif seperti ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja karyawan. 4) Monitoring performa secara rutin: Melakukan analisis rutin tentang performa karyawan untuk memantau efektivitas program motivasi yang dijalankan. Dengan demikian, manajemen bisa melakukan penyesuaian yang tepat jika ada hal yang tidak sesuai harapan.

Peneliti menyimpulkan Motivasi dan pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Motivasi terbukti secara signifikan meningkatkan disiplin, memberikan energi dan semangat kepada karyawan untuk mematuhi aturan dan standar perusahaan. Namun, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tidak signifikan, yang dapat dijelaskan oleh ketidakcocokan tujuan atau kurangnya sumber daya. Di sisi lain, pengawasan memiliki efek positif dan signifikan terhadap baik disiplin maupun kinerja.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Chairi Indani Br Manalu, et al., 2024) Peneliti menyimpulkan Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan.

Motivasi Kerja Memediasi Peningkatan Teknologi terhadap Peningkatan Kerja (H7)

Motivasi Kerja memiliki peran yang berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti memediasi Peningkatan Teknologi terhadap peningkatan kerja dan dinyatakan sebagai full mediation yang artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi peningkatan teknologi terhadap peningkatan kerja.

Maka yang harus dilakukan manajemen perusahaan adalah: 1) Memberikan pelatihan teknologi baru : Berikan pelatihan intensif kepada karyawan tentang penggunaan teknologi baru. Hal ini akan membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakannya dan memahami manfaatnya langsung terhadap pekerjaan mereka. 2) Memberikan Prioritas Motivasi Kerja: Tetapkan prioritas untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program-program untuk motivasi kerja seperti memberikan penghargaan yang prestasi, dan insentif, harus diselenggarakan secara teratur untuk memotivasi karyawan agar mereka lebih siap menerima dan menggunakan teknologi baru. 3) Monitoring Performa Rutin: Lakukan monitoring performa rutin untuk memantau efektivitas program motivasi dan integrasi teknologi. Data statistik dapat membantu mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang tepat waktu untuk karyawan. 4) Optimalisasikan Penerapan Teknologi Informasi: Pastikan bahwa teknologi informasi yang digunakan adalah yang paling mutakhir dan efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Yudha Reza, 2023) Peneliti menyimpulkan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Di Sekretariat Dewan Di Provinsi Jawa Tengah)

Peneliti menyimpulkan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi tidak cukup hanya dengan pemanfaatan teknologi informasi serta etos kerja yang dimiliki oleh pegawainya saja, akan tetapi juga diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai, sehingga antara pemanfaatan teknologi informasi etos kerja, dan motivasi kerja dari pegawainya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya (Desti Innayah, et al., 2024) adalah Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

KESIMPULAN

Berdasarkan Hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan riset adalah adalah, sebagai berikut:

1. Sumber Daya yang Unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sumber daya yang unik maka semakin meningkat motivasi kerja pegawai untuk memajukan perusahaan.
2. Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemakaian teknologi oleh pegawai perusahaan maka semakin terciptanya lingkungan kerja yang lebih modern, efisien, dan memotivasi pegawai.
3. Sumber Daya yang Unik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sumber daya yang unik maka semakin meningkat kerja pegawai.
4. Pemakaian Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa baik pemakaian teknologi maka semakin meningkatnya kerja pegawai pada perusahaan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja pegawai maka semakin meningkatnya kinerja pegawai pada perusahaan
6. Motivasi Kerja Memediasi Sumber Daya yang Unik terhadap Peningkatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sumber daya yang unik maka motivasi kerja pegawai juga semakin meningkat sehingga semakin meningkat pula kinerja pegawai.

7. Motivasi Kerja Memediasi Peningkatan Teknologi terhadap Peningkatan Kerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pemakaian teknologi maka motivasi kerja pegawai juga semakin meningkat sehingga semakin meningkat kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anggraini, Noviati. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak).
- Anton M . Moeliono. et al., (2005). Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Armstrong, Michael. (2017). Performance Management (alih bahasa : Tony Setiawan). Yogyakarta : Tugu
- Asih. (2017). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. EKOBIS Vol.18, No.1
- Bacal, Robert. (2004). How to manage Performance. New York : McGraw-Hill Companies,Inc.
- Chairi Indani Br Manalu, et al., (2024). Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan.
- Desti Innayah, Syifa Regita Pasha, Rahmawati, Naurah Naswa Alifia, Nahzul Ainaini. (2024). Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital.Vol. 4, No. 2.
- Dhany Iskandar. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1
- Eka Suhartini & Irsal Nurariansyah. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis, <http://dx.doi.org/10.47313/jib.v32i23.40>
- Gede, I Komang., Piartini, Putu Saroyeni.,(2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Hair, J. F. (2014). A Primer On Plartial Least Square Structural Equation. Modeling PLS-SEM. SAGE Publication Inc.
- Handayani, Ratina., Runtuwene, Roy F., Sambul, Sofia A.P., (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2
- Hasan dan Rudiysyah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). Jurnal “Gema Kampus” Edisi Vol.12 No.2
- Jaryono., Widuri, Retno., (2013). Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed
- Kamal, Fahmi., Winarso, Widi., Sulistio, Edy., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi), Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM), Vol.15 , No.2, ISSN 0216-7832
- Manurung, A. H. (2021). Keuangan Perusahaan. Ilmiah Manajemen Bisnis, 5(1).
- Manurung, A. H., & Budiastuti, D. (2019). Metode Riset Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. Jakarta, PT.

- Manurung, A.H., Tjahjana, David., Pangaribuan, Christian Haposan., Tambunan, Martua Eliakim., (2021). *Metode Riset Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen*. Jakarta, PT. Adler Manurung Press
- Muzakki, Mukhammad Hilmi., Susilo, Heru., Yuniarto, Saiful Rahman., (2016) *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2
- Nopri, Ariansyah, Mukran Roni (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo*.
- Purwanti, Ika (2017) *Pengaruh Valuable Resources Dan Rare Resources Terhadap Kinerja Usaha Dengan Mediasi Keunggulan Bersaing (Studi Pada Ukm Tenun Ikat Lamongan)*. Magister thesis, Universitas Brawijaya.
- Rangkuti. (2015). *Teknik Pembedahan kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Rusdy. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., FoEh, J. E., Simamora, H., & Sinaga, J. (2022). *Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 163-175.
- Siswanto, Rendyka Dio., Hamid, Djambur., (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.1
- Syam, Shofiana. (2020). *Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*, p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2
- Tanny, Felicia Jesslyn dan Rr.Rooswanti Putri. (2017). *Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik*, *Agora* Vol.5 , No.3
- Tessalonika, Regita Christa., Pelleng, Frendy A.O., Asaloei, Sandra., (2021). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung*, Vol. 2 No. 5, e-ISSN. 2723-0112.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Press.
- Yudha, Reza. (2023). *Peneliti menyimpulkan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Di Sekretariat Dewan Di Provinsi Jawa Tengah)*.