

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

RIZKY ADITYA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: rizkyaditya.ff@gmail.com

ABSTRACK

This study aims to examine motivation as a variable mediating the relationship between information technology and employee performance at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. Information technology is something that companies must pay attention to in order to increase the level of motivation and performance of employees in PKU Muhammadiyah Hospital

The sample technique in this study used a population of 64 respondents. The questionnaire was used as a data collection technique in this study. Data analysis methods used are simple regression analysis, multiple regression and path analysis. The results showed that information technology had a positive and significant effect on motivation. Information technology has a positive and significant effect on employee performance. Motivation on employee performance has a positive and significant effect. Motivation mediates the relationship between information technology and employee performance.

Keywords: Technology Information, Employee Performance, Motivation, Fee

PENDAHULUAN

Dewasa ini teknologi informasi dan sistem informasi berkembang sangat pesat. Teknologi informasi semakin canggih dan dapat diandalkan untuk mendukung berbagai aktivitas, baik secara organisasi, individu dan juga sosial. Peran aplikasi teknologi informasi saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan, sekaligus menjadi tempat bergantung para penggunanya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan.

Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah komputer dan *software*, keduanya saling berkaitan. Manfaat dari penggunaan Komputer dan software antara lain yaitu memudahkan pekerjaan sehari hari baik dalam urusan administrasi, olah data, penyimpanan maupun perhitungan konstruksi dan menjadikan pekerjaan yang dapat di kerjakan dengan lebih cepat. Pada perusahaan yang akan saya teliti mempunyai jenis pekerjaan yang membutuhkan banyak perhitungan, analisis data, penyimpanan database, kecepatan dalam ber-integrasi antar divisi, kesesuaian membangun citra perusahaan, pelayanan perusahaan. Hal ini akan sangat membantu jika penggunaan teknologi informasi diterapkan dengan baik oleh organisasi.

Tolak ukur dari kesuksesan perusahaan yang saya teliti dapat diukur dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan. Adapun indikator perusahaan tersebut sukses dapat dilihat dari kemudahan dalam mengolah data, kesesuaian mendapat informasi, keamanan dalam penyimpanan data, ke-efektifan dan keefisien di dalam pekerjaan, kemampuannya organisasi menyampaikan citra perusahaan dan kemampuan untuk mendapatkan proyek secara berkelanjutan serta dapat memperlakukan karyawan dengan baik dimana selalu bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja dalam kondisi apapun.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat fenomena yang menarik yang di temukan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gamping adalah sebuah rumah sakit swasta yang

berlokasi Jalan Wates Km. 5,5 RT.05 RW.25, Bodeh, Ambarketawang, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294 dan merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang kesehatan. Seperti layaknya rumah sakit pada umumnya, para karyawan di sini dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasiennya dan bersama-sama memberikan pertolongan ketika ada pasien yang datang. Mereka harus saling bahu membahu dan bersama-sama terlibat di dalam pekerjaan, seperti ketika ada pasien yang akan berobat di sana. Pada era sekarang ini sudah seluruh lini perusahaan menerapkan bisnis Model berbasis teknologi dalam menunjang seluruh pekerjaan yang di hadapi. Baik di *Front Office* maupun *Back Office*. Tentunya sudah banyak hal yang diterapkan di RS.PKU Muhammadiyah Gamping dalam menunjang kemudahan dengan berbasis teknologi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan dari dilakukanya penelitian ini adalah Hasil penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja di peroleh bahwa manfaat penggunaan teknologi informasi perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Teknologi Informasi

Definisi Teknologi Informasi menurut Hira,Tawai dan Yusuf (2018) adalah “ Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang di gunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, mengkomunikasikan dan/ menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Pariyatin (2015) teknologi informasi merupakan teknologi dengan berhubungan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan

mengoperasikan sistem informasi dan reliabilitas sistem.

2. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan maintenance dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin. Menurut Elisabeth dkk (2014) kinerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus menjadi perhatian organisasi. Sedangkan menurut Made Ambara Dita (2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

3. Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendorong kita untuk melakukan sesuatu. Alasan ini di miliki oleh semua orang. Motivasi adalah dorongan batin yang menggerakkan kita untuk melakukan suatu atau menuju arah tertentu. Motivasi menurut Kinman (2001) adalah sebuah penekanan atas kehadiran stimulus untuk mengarahkan individu, baik dorongan internal maupun dorongan lingkungan eksternal. Motivasi Serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Teknologi informasi teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Sedangkan definisi dari motivasi adalah motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Dalam hal ini, teknologi informasi dan motivasi saling berhubungan. Maksudnya, apabila seseorang karyawan memiliki ilmu bahwa teknologi informasi dapat menumbulkan motivasi pekerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel teknologi informasi terhadap motivasi, yaitu penelitian oleh Putri (2015), Mega Mayasari (2012).

H1: Diduga teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi Informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Kondisi ini dapat terjadi jika pekerjaan yang kita lakukan dengan kemudahan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan dan memudahkan karyawan dalam segala hal baik dalam input data, mengolah data, mengirim data, menyusun, memanipulasi data. Jika pekerjaan karyawan merasa di mudahkan dengan hadirnya teknologi informasi, kemudian hasil yang di dapatkan karyawan baik, maka hasil yang di terima organisasi akan positif. Hubungan pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan

berdasar pada *Theory Of Reasoned Action* (*TRA*) yang menyatakan bahwa seseorang akan menggunakan teknologi informasi tersebut bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian antara tugas dan teknologi merujuk pada efisiensi, efektifitas dan kualitas yang lebih tinggi terhadap pemanfaatan penggunaan teknologi informasi. Terdapat penelitian yang mendukung hubungan antara variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Wulan (2011), Retno (2010).

H2: Diduga teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah motivasi berasal dari kata motif yang bisa di artikan yaitu kekuatan yang ada dalam individu, yang menyebabkan individu terpacu untuk bertindak atau berbuat. Kinerja karyawan akan mudah mencapai tingkat yang di harapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang di kerjakannya mempunyai nilai atau berarti berarti bagi pegawai. Mangkunegara (2009). Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemudian untuk hubungan motivasi dengan kinerja karyawan berdasar penelitian Suprasetywati (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

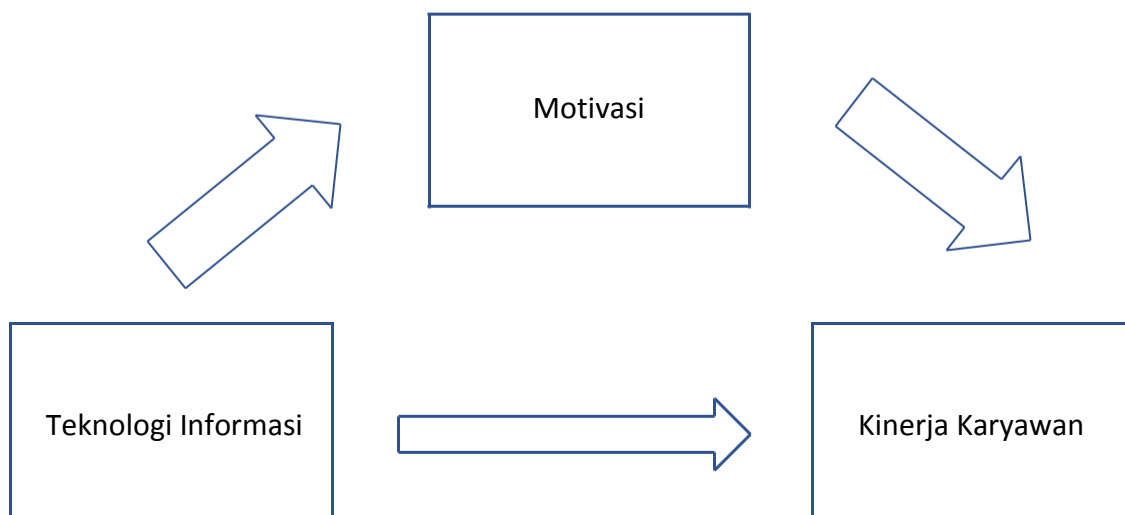
H3: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dalam penelitian ini, menarik kesimpulan bahwa terdapat variabel mediasi yaitu motivasi terhadap teknologi informasi dengan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan hasil sobel test untuk mengetahui nilai mediasi. Nilai mediasi pada penelitian ini sebesar $4,01 >$ dari $1,96$. Maka dari hasil pengujian sobel test tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi mampu memediasi hubungan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan karena nilai Z lebih besar dari $1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 menyatakan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan Ketika teknologi informasi yang tinggi dan motivasi juga meningkat otomatis ber- efek terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

H4: Diduga Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Untuk kuesioner teknologi informasi berjumlah 8 item di adopsi milik Yeni Pariyatin (2015). Kemudian untuk kuesioner kinerja karyawan di adopsi dari Elisabeth dkk pada tahun (2012) dan yang terakhir variabel motivasi diadopsi dari kuesioner milik Kinman (2011). Adapun alat analisis yang digunakan adalah Path Analysis dengan menggunakan SPSS V.24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan Gugur	Jumlah Pertanyaan Valid
Teknologi Informasi	8	1	7
Kinerja Karyawan	10	1	9
Motivasi	5	0	5

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel teknologi informasi memiliki 7 item pernyataan yang valid dan ada satu item pernyataan yang tidak dipakai atau gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang telah disebutkan. Kinerja karyawan 9 item pernyataan yang valid dan 1 item pernyataan yang tidak dipakai. Motivasi sendiri hanya memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0,907	Reliabel
Motivasi	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,843	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk teknologi informasi yaitu sebesar 0.907. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk motivasi yaitu sebesar 0.720. Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk kinerja karyawan yaitu sebesar 0.843. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya yaitu seluruh instrumen memiliki nilai alpha (α) > 0.6. Jadi, semua item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti merupakan variabel yang reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0.6, yang artinya ketiga variabel instrumen yaitu teknologi informasi, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (independen) yaitu teknologi informasi terhadap motivasi dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket
Content	8.582					
Teknologi Informasi	.340	0.44	0.705	7.821	0,000	Signifikan
R Square	0.233					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari job embeddedness terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta = 0,705, artinya Hipotesis 1 diterima.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis path (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut:

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T hitung	Sig t	Ket
Constant	13,469					
Teknologi Informasi	.197	0.92	0.253	2.143	0.036	
Motivasi	0,899	0.191	0.557	4.720	0.000	Signifikan
F hitung	40,855					Signifikan
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.559					

Berdasarkan hasil analisis regresi tahap kedua pada tabel 1.4 dapat dijelaskan hipotesis 2 dan hipotesis 3 sebagai berikut:

1. Pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.143 koefisien regresi (B) 0.197 dengan probabilitas sebesar 0,036. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau Hipotesis 2 diterima. Ini menunjukkan semakin meningkatnya teknologi informasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar - 4,720 dengan koefisien regresi (B) 0,899 dan nilai probabilitasnya adalah 0,00. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau Hipotesis 3 diterima. Ini menunjukkan semakin meningkatnya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

secara signifikan.

c) Path Analysis

Path analysis atau analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 4. Hasil perhitungan path analysis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,392, dan pengaruh secara langsung sebesar 0.253 sehingga total effect yang diperoleh yaitu sebesar 0,645. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga hipotesis 4 diterima.

SARAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi perusahaan

- a) Dari hasil data statistik deskriptif diharapkan RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat meningkatkan dan atau mempertahankan penerapan Teknologi Informasi pada beberapa divisi di RS PKU Muhammadiyah. Saat melakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa belum semua divisi menerapkan penggunaan Teknologi Informasi untuk menunjang pekerjaan mereka. Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, Teknologi Informasi sangatlah berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan 69.

- b) Dari hasil data statistik deskriptif mengenai produktifitas umur di RS PKU Muhammadiyah Gamping, diketahui bahwa semestinya pelatihan penggunaan teknologi informasi di dalam dunia kerja tetap harus diadakan. Mengingat ada beberapa responden yang berumur di atas 45 tahun, di mana umur 45 tahun adalah umur yang dapat dikatakan tidak lagi produktif dan kurang *aware* terhadap Teknologi Informasi.

2. Bagi Peneliti

- a) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas obyek penelitian, tidak hanya di RS PKU Gamping saja tetapi di RS PKU yang ada di Yogyakarta. Mengingat PKU adalah bentuk kerja nyata Muhammadiyah di bidang kesehatan yang sudah tersebar di seluruh Indonesia maka seharusnya penelitian yang akan datang lebih merata lagi.
- b) Untuk peneliti berikutnya mungkin dapat mengkaji ulang dengan dengan teknik wawancara. Agar data yang didapatkan mendapatkan jawaban yang lebih bervariasi dan dapat bertatap muka secara langsung dengan responden serta peneliti berikutnya alangkah baiknya selalu *follow up progress* pengisian kuesioner ke responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, C., & Yusri. (2013). Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank nagari.
- Ali, L. (2018). The Influence of Information Technology on Student's Behavioural Nature in the Class Room . Asian Journal of Education and Training .
- Amalia, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saluyu Prima Group.
- Apriana, H. (2018). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pelaksanaan Administrasi Perkantoran di Kantor Camat Poleang Kab Bombana. Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
- Apriliana, S., & hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.
- Broussard, & Garisson. (2011). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Dewi, N. L. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi dan Manajemen Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Univeristas Warmadewa.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. 4.
- Dita, M. A. (2017). Pengaruh Penerapan SIA terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Elisabeth, & Putu Saroyeni, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor

Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Fauzi, A. (2008). Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. Ferry, S., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah. Bali Udayana. Francis, J. (2017). The Effects Of Technology On Student Motivation And Engagement In Classroom-Based Learning . University Of New England. Ghozali. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hasibuan, & S, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusa (Vol. 7). Jakarta: Bumi Aksara. Jackson, M. &. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja. Kaswan. (2017). Psikologi Industri. Bandung. Kaswan. (2018). Kepemimpinan Dampakdan Warisannya. Cimahi: Alfabeta.

Kinman, G. (2001). The Role Of Motivation To Learn In Management Education. Journal Of Workplace Learning.

Kusuma, M. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Lathofah, A., & Djoko, W. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saluyu.

M.si, & Donny, J. P. (2018). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Maflikhah, N. (2002). Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Ketergantungan .Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja. Simposium Nasional Akuntansi.

Maria, D. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru.

Mathis R, J. (2012). Human Resource Management.

MC-CLelland, & Robbins. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari.

Mekel, & Trang. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi.

Mustofa, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Nganjuk. Simki Economic.

Pariyatin, Y. (2015). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kampung Sampireun Resort & Spa . Teknik Informatika, STTG.

Prahiawan, & Simbolon. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara.

Salhan, N. I., Mekel, P., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut . Jurnal Emba

Sekaran, & Boegie. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 . Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta. Sule, E. T., & Donni Juni Prianna. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku

Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama

Sulianti, D. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara .

Tisnawati, & Priansa. (2018). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting.

Wahyudi & Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2015). Effect of Information Technology, Satisfaction and Motivation to Teacher Performance . Faculty of Social and Political

Sciences, University of Jember, Indonesia .

Wirawan. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Abdul Kadir, Marnis dan Machasin, 52.

Zameer, A. (2014). The Impact Of The motivation On The EEmployee Performance Industry Of Pakistan. International Jurnal Of Acedemic Research In Accounting, Finnance, and Management, 293-295.

**HALAMAN PERSETUJUAN
SKRIPSI**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MOTIVASI
DAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH
GAMPING DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

*THE EFFECT OF TECHNOLOGY INFORMATION IN
MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN RS PKU
MUHAMMADIYAH GAMPING WITH MOTIVATION AS A
MEDIATION VARIABLE*



Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

TRIMARYATI, SE., MM.
NIK. 19620922199303143028

Tanggal, 6 Januari 2020