

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DENGAN TEKNOLOGI SEBAGAI VARIABEL MODERATING TERHADAP KINERJA

Arswin Aras^{*1}, Sylvia Sjarlis², Muhammad Idris³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹aarswin@gmail.com, ²sylviaakuntansi@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Dengan Teknologi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan di bulan April - Mei 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene berjumlah 94 orang, Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 94 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4) Teknologi bukanlah variabel moderasi bagi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai 5) Teknologi bukanlah variabel moderasi bagi Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai 6) Teknologi bukanlah variabel moderasi bagi motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Motivasi, Teknologi, Kinerja pegawai

Abstrack

This study aims to identify and analyze: The Influences of Transformational Leadership, Work Environment, and Motivation, with Technology as Moderating Variables on Employee Performance. This research approach uses survey research with quantitative research methods. The research was conducted at the Department of Housing for Settlement and Land Areas of Majene Regency. The time of the research was carried out in April 2021 to May 2021. The research population was all employees who worked at the Department of Housing for Settlement and Land Areas of Majene Regency totaling 94 people. The sample used in this study was the entire population in the study as many as 94 respondents representing. The results showed that: 1) That Transformational Leadership has a positive and significant effect on employee performance 2) The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance, 3) Motivation has a negative and significant effect on employee performance 4) Technology is not moderating variable for Transformational Leadership on employee performance 5) Technology is not a moderating variable for the Work Environment on employee performance 6) technology is not a moderating variable for motivation on employee performance

Keywords: Transformational leadership, work environment, motivation, technology, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan adalah salah satu

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terbentuk setelah melalui penyelarasan dalam PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti melalui Peraturan Bupati Majene nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene, merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan desentralisasi pada instansi pemerintah yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan atau realisasi berbagai macam program kerja dan diperlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna menunjang proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan pada pengikut untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut. Menurut Burns dalam Sedarmayanti (2010) pakar kepemimpinan kelas dunia mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu dan melaksanakan perubahan karena kepemimpinan transformasional menyediakan visi yang jelas bagi perubahan lebih lanjut dikemukakan pemimpin mempunyai tujuan jelas yang bisa membimbing organisasi menuju arah baru, pemimpin menekankan pentingnya melihat kemungkinan baru dan mempromosikan visi dimasa datang yang menggairahkan.

Namun demikian selain faktor Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pula yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang erat dan kuat. Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja adalah sebagai perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja bekerja, metode kerjanya dan peraturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dapat dijumpai pula pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene dari sarana dan prasarana masih terbatas, misalnya jumlah komputer yang masih sedikit dibandingkan pegawai, sehingga dalam bekerja pegawai harus bergantian menggunakan komputer, kursi masih terbatas sehingga terkadang ada pegawai yang tidak duduk begitupula ketika ada tamu atau masyarakat berkunjung terkadang kursi pegawai digunakan, masih ada pula ruangan yang tidak memakai ac sehingga terkadang pegawai kepanasan, lemari arsip yang belum lengkap sehingga banyak arsip berserakan dan hilang, ketersediaan air bersih dan koneksi jaringan internet yang lambat, begitupula dengan udara yang masuk diruangan terkadang tidak sesuai yang diharapkan karena ventilasi ruangan kecil

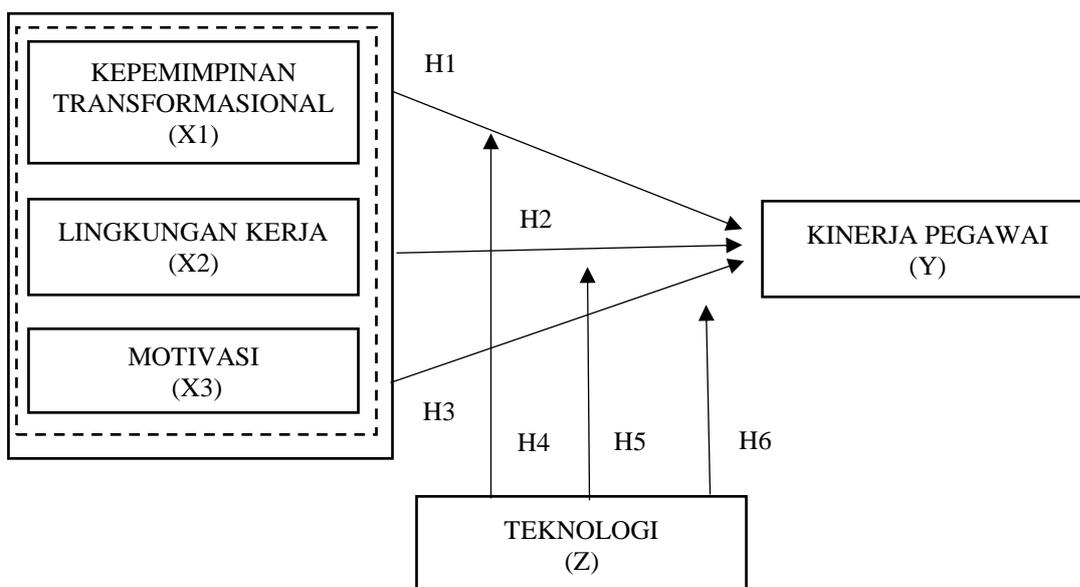
Selain kondisi lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh diabaikan. Kondisi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene terkadang terjadi kesalahpahaman didalam bekerja masih sering terjadi, hal ini diakibatkan rendahnya koordinasi antara unit kerja dan komunikasi antar pegawai kurang terbangun dengan baik, selain itu pula pegawai kurang memahami tupoksi kerja antara sesama rekan kerja sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi merupakan faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Maslow (Sedarmayanti :2009), kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan faali dan kebutuhan akan keamanan) menjadi dominan. Apabila kebutuhan tingkat rendah sudah terpenuhi, maka individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, akan tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan sehingga kebutuhan akan menajdi motivator penggerak jika kebutuhan itu belum terpenuhi. Helzberg (Sondang P. Siagian: 2018) motivasi adalah hal- hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Menurut Hasibuan (2018), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Teknologi sangat berperan penting di era globalisasi sekarang termasuk dalam dunia pemerintahan, dengan adanya teknologi dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga menimbulkan efek efisien dan efektif. Banyak instansi yang berlomba-lomba dalam meberikan pelayan publik kepada masyarakat dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi, harapannya agar pelayanan public dapat lebih transparan dan masyarakat menjadi lebih mudah terhubung dengan layanan pemerintah.

Namun yang terjadi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene kinerja pegawai relatif rendah hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering apatis pada pekerjaan seperti keterlambatan masuk jam bekerja, pulang bekerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, keluar pada saat jam kantor tanpa alasan yang jelas bahkan masih sering pegawai tidak hadir bekerja pada hari kerja. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Melalui gambar kerangka konseptual diatas maka akan terdapat 3 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. H3: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. H4: Teknologi mampu secara signifikan memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
5. H5: Teknologi mampu secara signifikan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
6. H6: Teknologi mampu secara signifikan memoderasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006: 12), yang mengatakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

Sumber data dalam penelitian ini sangatlah penting karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utama atau pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 (*dua*) bulan yaitu pada April - Mei 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

yang berjumlah 94 orang. Sampel menurut Sugiyono (2013) dalam buku Saban Echdar (2017) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 94 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil pengolahan SPSS 22,0 dilihat variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi, teknologi (moderating) terhadap kinerja pegawai memiliki rhitung (*nilai corrected item total correlation*) memiliki nilai lebih besar dari rtabel. Dengan demikian item atau kuisisioner yang digunakan oleh masing- masing variabel X₁, X₂, X₃ dengan Z (Moderating) terhadap Y adalah valid digunakan sebagai alat ukur variabel karena nilai korelasi diatas rtabel.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
a X1	0,827	0,50	Reliabel
r X2	0,803	0,50	Reliabel
X3	0,671	0,50	Reliabel
i Z	0,744	0,50	Reliabel
Y	0,709	0,50	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 22.0

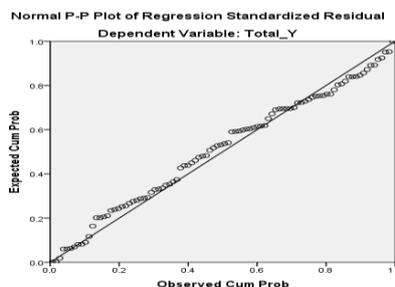
Tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dibandingkan dengan standar reliabilitas (0,50), ini berarti setiap variabel yang ada dalam penelitian ini semuanya handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

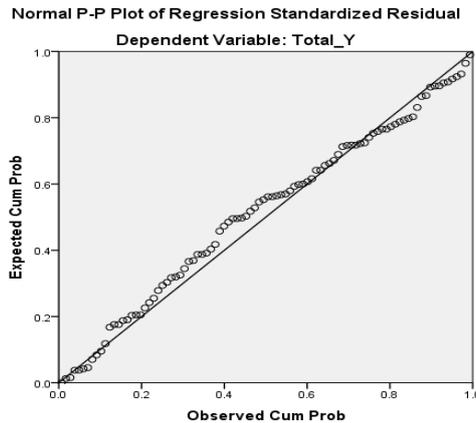
Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 2 Hasil Pengujian Reabilitas



Penelitian ini menggunakan variabel moderating sebagai interaksi (Z) variabel independent terhadap variabel devendent, sehingga akan dilakukan uji normalitas regresi II. Dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini :

Gambar 4 Hasil Pengujian Reabilitas 2



Dari gambar 5.1 uji normalitas regresi I (X_1, X_2, X_3 terhadap Y) dan gambar 5.2 uji normalitas regresi II ($(X_1, X_2, X_3$ terhadap Y dengan interaksi Z), mengenai normalitas *P-Plot* terlihat jelas bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan atau dikatakan model regresi I dan II telah memenuhi unsur asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

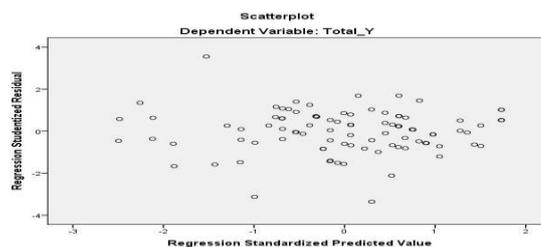
Tabel 2 Uji Multikolonieritas Regresi I Dan II

Variabel	Colineritas Statistik		VIF Standar	Keputusan
	Tolerance	VIF		
Total_X ₁	0,758	1,320	10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Total_X ₂	0,518	1.932	10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Total_X ₃	0,496	2,015	10	Tidak ada gejala multikolineritas
X ₁ *Z	0,005	207,252	10	ada gejala multikolineritas
X ₂ *Z	0,007	135,760	10	ada gejala multikolineritas
X ₃ *Z	0,007	237,325	10	ada gejala multikolineritas

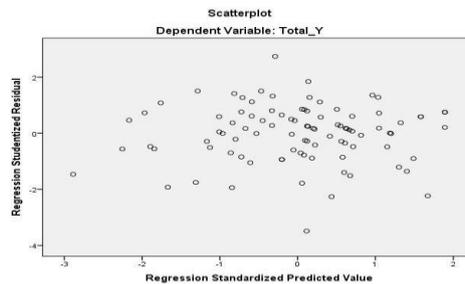
Sumber : Olah Data SPSS 22.0

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi I



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi II



Dari kedua gambar scatterplot diatas dimana hasil uji heteroskedastisitas regresi I dan uji heteroskedastisitas regresi II dapat terlihat data (titik) tersebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengolahan Data Regresi Analisis regresi berganda Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.504	2.08319	2.102

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	422.799	3	140.933	32.475	.000 ^b
Residual	390.573	90	4.340		
Total	813.372	93			

Tabel 5 Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	Kepemimpinan transformasional	4.196	1,986	0,000	Berpengaruh
2.	Lingkungan kerja	-406	1,986	0,686	Tidak Berpengaruh
3.	motivasi	4.971	1,986	0,000	Berpengaruh

MRA (Moderated Regression Analysis)

a. Uji Koefisien Determinasi (MRA)

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (MRA)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.585	1.90556	2.036

b. Uji F

Tabel 7 Uji F Pada MRA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	497.463	6	82.910	22.833	.000 ^b
Residual	315.910	87	3.631		
Total	813.372	93			

c. Uji t

Tabel 8 Hasil Uji T Pada MRA

No	Variabel	t hitung	t table	Sig.	VIF
1.	X1.Z	528	1,987	,599	207.252
2.	X2.Z	1.369	1,987	,174	135.760
3.	X3.Z	-910	1,987	,365	237.325

Tabel 9 Hasil Uji Residual Absolut

Item	β	T	sig
ABZ_RES I	-.121	-1,879	,063
ABZ_RES 2	-.061	-1,086	,280
ABZ_RES3	-.072	-1.293	,199

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi I (*pertama*) diperoleh nilai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung 4.196 > t tabel (1.986) dan signifikansi 0,00 < 0,05, ini menunjukkan hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten

Majene. Artinya seorang pemimpin harus menggunakan kepemimpinan transformasional didalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah karena dengan kepemimpinan transformasional maka menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat

Hasil penelitian ini mendukung teori Bass (Insan Nur :2019) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan mampu memberika efek positif bagi pengikutnya didalam bekerja dan meraih tujuan organisasi, lebih jauh lagi kepemimpinan transformasional mendobrak status quo dalam organisasi karena menghasilkan perubahan salah satunya adalah memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan

Kepemimpinan transformasional dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja (Howel and avolio, 1993: politis 2002). Hal tersebut didukung penelitian RIAZ (2010) yang melakukan riset dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan karyawan (kinerja karyawan) , selanjutnya Insan,et al (2013) hasil riset menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kepuasan kerja), selanjutnya Ahmad Safaruddin (2017) hasi riset menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, syukron (2019) menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional pada kantor kecamatan cengkareng.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi I (*pertama*) diperoleh nilai t hitung $(-,406) < t$ tabel (1.986) dan $\text{sig} .686 >$ dari $0,05$. Dari hasil pengolahan data tersebut variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja tidak baik maka dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sesuai teori Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen sosial yang memiliki dampak kuat dalam membentuk sikap individu dan mempengaruhi prestasi dalam sebuah organisasi. Dari teori terbut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja sangat penting didalam mencapai tujuan organisasi semakin baik lingkungan kerja maka meningkat kinerja pegawai namun sebaliknya lingkungan kerj yang tidak baik akan menurunkan prestasi pegawai atau kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung Sidanti (2015), dalam penelitiannya disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nur intan (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disisi lain dari hasi pengujian regresi berganda dengan uji t (parsial) Yulniwarti(2012), hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Solok, Wijaya (2017), dalam penelitiannya ada pengaruh kuat dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan Banyuasin

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi I (*Pertama*) diperoleh nilai t hitung ($4,971$) > t tabel ($1,986$) dan $\text{sig} < 0,05$, dari hasil tersebut maka disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Ini berarti jika nilai motivasi dinaikkan maka semakin naik kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini terjadi karena responden menjawab sesuai fakta di lokasi objek penelitian dengan kata lain pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arahan pimpinan dan menyelesaikan setiap pekerjaan tepat pada waktunya, selain itu pula pegawai sadar apabila kita melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan benar maka secara otomatis akan berdampak pada individu masing- masing pegawai

Penelitian ini didukung teori Chung & Meggison (Fahmi : 2011) mengatakan bahwa “ Motivation is defined as/goal directed behavior.It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal..it’s closely performance (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan..motivasi berkaitan dengan kinerja (kepuasan) dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung Dicky (2016), hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jendral Kementerian Dalam Negeri. Hardjono (2013),

hasil penelitiannya menunjukkan motivasi punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mijen Kota Semarang, namun disisi lain Leny (2017) hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja guru kota Jepra, Prabowo (2018) hasil penelitian menunjukkan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perbankan Syariah.

4. Interaksi Teknologi (Z) Pada Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi II (*Dua*) pada tabel 5.21 terlihat dimana nilai VIF (*Varian Inflating Factor*) $207,252 > 10$ dapat diindikasikan multikolonieritas yang memungkinkan koefisien regresi tidak terukur secara presisi oleh karena nilai estándar errornya lebih besar, oleh Karena itu peneliti selanjutnya melakukan uji Residual absolut yang merupakan bagian dari metode uji regresi dengan variabel moderating untuk mengatasi multikolonieritas. Dalam pengujian residual absolut dapat dilihat pada tabel 5.22, maka hasil yang diperoleh adalah nilai β semuanya (-) dan nilai $\text{Sig} > 0,05$ dari interaksi teknologi (Z) ke variabel Kepemimpinan transformasional (X_1), dengan ítem ABZ_RES I dengan nilai β (- 121) dan $\text{sigi} > 0,05$, maka disimpulkan variabel Teknologi (Z) bukan variabel moderating atau tidak berpengaruh pada hubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat disebabkan dengan kondisi di objek penelitian yang tidak mampu menerapkan teknologi untuk memperkuat kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Selain itu pula penelitian ini mendukung penelitian mendukung lia anatan (2006), hasil penelitian menunjukkan teknologi bukan variabel moderasi melainkan *independent predictor* terhadap kinerja operasional atau dengan kata lain teknologi berpengaruh terhadap kinerja operasional

tetapi bukan merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja operasional lebih jauh lagi didalam penelitian tersebut adanya peningkatan nilai R2 ketika variabel interaksi dimasukkan dalam persamaan sehingga berpengaruh kepada nilai sig yang lebih besar dari 0,05

5. Interaksi Teknologi (Z) Pada Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil regresi II (*Dua*) pada tabel 5.21 terlihat dimana nilai VIF (*Varian Inflating Factor*) 135,760 > 10 dapat diindikasikan multikolonieritas yang memungkinkan koefisien regresi tidak terukur secara presisi oleh karena nilai estándar erronya lebih besar, oleh Karena itu peneliti selanjutnya melakukan uji Residual absolut yang merupakan bagian dari metode uji regresi dengan variabel moderating untuk mengatasi multikolonieritas.

Dalam pengujian residu absolut dapat dilihat pada tabel 5.22, maka hasil yang diperoleh adalah nilai β semuanya (-) dan nilai Sig >0.05 dari interaksi teknologi (Z) ke variabel Kepemimpinan transformasional (X_1), dengan ítem ABZ_RES II dengan nilai β (- 061) dan sig ,280 > 0,05, maka disimpulkan variabel Teknologi (Z) bukan variabel moderating atau tidak berpengaruh pada hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan dengan kondisi di objek penelitian yang tidak mampu menerapkan teknologi untuk memperkuat kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, Selain itu pula penelitian ini mendukung penelitian mendukung lia anatan (2006), hasil penelitian menunjukkan teknologi bukan variabel moderasi melainkan *independent predictor* terhadap kinerja operasional atau dengan kata lain teknologi berpengaruh terhadap kinerja operasional tetapi bukan merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja operasional lebih jauh lagi didalam penelitian tersebut adanya peningkatan nilai R2 ketika variabel interaksi dimasukkan dalam persamaan sehingga berpengaruh kepada nilai sig yang lebih besar dari 0,05

6. Interaksi Teknologi (Z) Pada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil regresi II (*Dua*) pada tabel 5.21 terlihat dimana nilai VIF (*Varian Inflating Factor*) 237,325 > 10 dapat diindikasikan multikolonieritas yang memungkinkan koefisien regresi tidak terukur secara presisi oleh karena nilai estándar erronya lebih besar, oleh Karena itu peneliti selanjutnya melakukan uji Residual absolut yang merupakan bagian dari metode uji regresi dengan variabel moderating untuk mengatasi multikolonieritas.

Dalam pengujian residu absolut dapat dilihat pada tabel 5.22, maka hasil yang diperoleh adalah nilai β semuanya (-) dan nilai Sig >0.05 dari interaksi teknologi (Z) ke variabel Kepemimpinan transformasional (X_1), dengan ítem ABZ_RES III dengan nilai β (- 072) dan sige ,199 > 0,05, maka disimpulkan variabel Teknologi (Z) bukan variabel moderating atau tidak berpengaruh pada hubungan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat disebabkan dengan kondisi di objek penelitian yang tidak mampu menerapkan teknologi untuk memperkuat kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene dan teknologi selamanya tidak harus menjadi variabel moderasi. Selain itu pula penelitian ini mendukung penelitian mendukung lia anatan (2006), hasil penelitian menunjukkan teknologi bukan

variabel moderasi melainkan *independent predictor* terhadap kinerja operasional atau dengan kata lain teknologi berpengaruh terhadap kinerja operasional tetapi bukan merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja operasional lebih jauh lagi didalam penelitian tersebut adanya peningkatan nilai R2 ketika variabel interaksi dimasukkan dalam persamaan sehingga berpengaruh kepada nilai sig yang lebih besar dari 0,05

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, nilai positif menjelaskan adanya pengaruh searah kepemimpinan transformasional digunakan maka kinerja pegawai akan meningkat
2. Lingkungan kerja, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupate Majene. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja yang tidak baik atau nyaman maka dapat menurunkan kinerja pegawai
3. Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, nilai positif menjelaskan adanya pengaruh searah nilai motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat
4. Teknologi, tidak dapat memberikan pengaruh yang memperkuat atau memperlemah pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene karena hasil pengujian Residu absolut tidak memenuhi 2 syarat dengan kata lain teknologi bukan variabel moderating pada penelitian ini.
5. Teknologi, tidak dapat memberikan pengaruh yang memperkuat atau memperlemah pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene karena hasil pengujian Residu absolut tidak memenuhi 2 syarat dengan kata lain teknologi bukan variabel moderating pada penelitian ini.
6. Teknologi, tidak dapat memberikan pengaruh yang memperkuat atau memperlemah pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene karena hasil pengujian Residu absolut tidak memenuhi 2 syarat dengan kata lain teknologi bukan variabel moderating pada penelitian ini.

Saran

Penelitian ini menggunakan teknologi variabel moderating didalam proses penelitian sampai hasil belum terbukti mampu memoderasi variabel indepent terhadap devendent, oleh kiranya nanti dapat digunakan untuk membuktikan apakah teknologi mampu memoderasi kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Ancok Djameluddin, 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Anatan Lia, 2006 *Pengaruh Lingkungan Bisnis, Strategi Operasi Dan Teknologi Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Kinerja Karyawan*, neliti.com
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*” Penerbit: Ghalia Indonesia, Cet. Pertama, Agustus 2017.
- Hasibuan,S.P Malayu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Insan Nur, 2019. *Kepemimpinan Transformasional*. Bandung,Penerbit ALFABETA
- Notoatmojo, S. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineke Cipta
- Purwanti Isni, 2016. “ *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dengan Religiusitas Sebagai variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal*”. Skripsi Salatiga:IAIN
- Rivai, 2008. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Saputri Yundai, 2020. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dan Keterampilan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Prima Global Sentosa*”. Tesis. Gresik: UMM
- Siagian P. Sondang,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Siagian P.Sondang,. 2015. *Teori dan Praktek kepemimpinan*. Jakarta, Penerbit Rineka Cipta
- Solihin ahmad, 2017. Ciri-Ciri Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi,<https://visiuniversal.blogspot.com>
- Sutiono,2015:16. Pengertian Teknologi Menurut Para Ahli.<http://dosenit.com>
- Suliyanto,2020. *Analisis Regresi Dengan Variabel Moderating*. <http://management-unsoed.ac.id>
- Sutrisno Nursyahbani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta