

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X

Intan Prawestri Arum Sari, Bambang Mursito, Sarsono
Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta
sariintan7878@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Information Technology Used on Employee Performance in Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X. This research aims to find out the influence of competence, motivation, work environment and Information Technology Used on employee performance simultaneously and partially on employee performance at Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X of central java. This research design the population of all central java is 58 employees. The sampling technique used in this study is a census technique with a sample of 58 employees. Data collection uses questionnaires. Data analysis techniques used for statistical analysis are multiple linear regression test, F test, t test, and determination coefficient. The research results show that competence, motivation, work environment and the use of information technology on employee performance at Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X of Central Java partially and significantly affect the performance of the employees. The suggestions Competence, Motivation, Work Environment, and Information Technology Used at Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X of central java will make the performance of employees improve and become better than before.

Keywords: *Employee performance of Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X of central java, competence, motivation, work environment and use of information technology*

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) maupun secara parsial variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam semua pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X yang berjumlah 58 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan jumlah sampel 58 pegawai. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X secara *partial* dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X. Saran dari penelitian ini, Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X terus kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X Semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah membawa dampak yang luar biasa bagi tatanan kehidupan manusia, tidak hanya di Indonesia tapi hampir di seluruh negara di dunia. Seluruh aspek kehidupan terkena dampaknya, terutama pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberlangsungan organisasi, baik itu organisasi bisnis atau perusahaan, organisasi pemerintah, dan lainnya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, dan untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja baik serta mampu mengantisipasi peluang dan tantangan organisasi di era persaingan yang semakin kompetitif. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan penggunaan teknologi informasi.. Budiyanto dan Mochklas (2020:18) mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan . Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian Syahputra dan Tanjung (2020) dan Nurjaya *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara memotivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita (Tsauri, 2014:165). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau hasrat yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka pekerjaan akan cepat selesai tujuan organisasi akan cepat tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Purnaswati dan Rosita(2020) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Kondisi fisik bangunan tempat kerja yang baik, suasana yang baik, lingkungan yang sehat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Juniarti dan Putri (2021:45) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Jahroni dan Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penggunaan teknologi informasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari & Prasetya (2020) dan (Suryani *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saufik (2021:2) mendefinisikan teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari bagian pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi tersebut akan lebih cepat, lebih luas penyebarannya, dan lebih lama penyimpanannya.

Dari uraian dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, untuk memastikan penelitian peneliti mencoba mengkaji masalah kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mengambil obyek di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X. Sebagai instansi pemerintah maka perlu untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu bertahan dalam lingkungan pemerintahan yang dinamis dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Cabang Dinas Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, adalah unsur penyelenggara sub urusan pemerintahan bidang kehutanan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Klaten, dan Kota Surakarta. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggara sub urusan pemerintahan bidang kehutanan.

Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X didukung pegawai sebanyak 48 orang dengan berbagai kompetensi yang dimiliki sesuai tugas jabatannya. Kinerja pegawai ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan peran Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X dalam menjaga dan mengawal pembangunan di bidang kehutanan di Provinsi Jawa Tengah,

khususnya di wilayah Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Klaten, dan Kota Surakarta.

Dengan keterbatasan jumlah pegawai dan wilayah kerja yang begitu banyak, maka perlu untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang nantinya bisa meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Upaya-upaya yang dilakukan Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerjanya antara lain dengan meningkatkan Kompetensi, motivasi, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan penggunaan teknologi informasi.

Peningkatan kompetensi yang dilakukan di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X antara lain dengan memberikan diklat/ pelatihan kepada pegawai dan memberikan izin belajar. Di harapkan dengan adanya diklat maupun pelatihan pegawai akan lebih menguasai dalam bidang tugasnya . Selain itu pemberian motivasi kepada pegawai juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X setiap tahunnya mengalokasikan anggaran untuk kegiatan pemeliharaan gedung kantor. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan produktivitas pegawai akan lebih meningkat. Selain faktor lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai, Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X juga menyediakan perangkat komputer dan jaringan sebagai sarana pendukung untuk penggunaan teknologi informasi.

Melalui proses-proses tersebut, diharapkan seorang pegawai akan lebih memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Penggunaan Teknologi Informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk mencoba menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan atau mendeskripsikan dengan beberapa indikator mengenai suatu permasalahan sosial yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan *survey*, *survey* yang menjelaskan hubungan sebab akibat karena adanya fenomena dan perumusan hipotesis (Swastha dan Irawan, 2016).

Variabel yang digunakan adalah kompetensi, independensi, motivasi, dan penggunaan teknologi informasi sebagai variabel bebas (*independent*), serta variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X yang beralamatkan di Jalan Monumen 45 Nomor 2 Surakarta, Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan pada bulan November 2024 sampai dengan Desember 2024 dengan obyek penelitian pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sejumlah 58 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sejumlah 58 orang. Teknik pengambilan dalam proses pengambilan sampel tidak memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling non peluang (*non probability sampling*). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan jumlah sampel 58 pegawai. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan atau mendeskripsikan dengan beberapa indikator mengenai suatu permasalahan sosial yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan *survey*, *survey* yang menjelaskan hubungan sebab akibat karena adanya fenomena dan perumusan hipotesis (Swastha dan Irawan, 2016).

Variabel yang digunakan adalah kompetensi, independensi, motivasi, dan penggunaan teknologi informasi sebagai variabel bebas (*independent*), serta variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X yang beralamatkan di Jalan Monumen 45 Nomor 2 Surakarta, Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan pada bulan November 2024 sampai dengan Desember 2024 dengan obyek penelitian pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sejumlah 58 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sejumlah 58 orang. Teknik pengambilan dalam proses pengambilan sampel tidak memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling non peluang (*non probability sampling*). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan jumlah sampel 58 pegawai. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masuk Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	2,276	Positif
2	Kompetensi	0,556	Positif
3	Motivasi	0,115	Positif
4	Lingkungan Kerja	0,162	Positif

5	Penggunaan Teknologi Informasi	0,024	Positif
---	-----------------------------------	-------	---------

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,276 + 0,556 X_1 + 0,115 X_2 + 0,162 X_3 + 0,024 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a)
 Nilai konstanta sebesar 2,276 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Penggunaan Teknologi Informasi jika nilainya 0 maka Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X memiliki tingkat Kinerja Pegawai sebesar 2,276.
- b. Koefisien Kompetensi (b₁)
 Nilai koefisien Kompetensi atau variabel Kompetensi (β₁) sebesar 0,556 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X akan meningkat sebesar 0,556 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien Motivasi (b₂)
 Nilai koefisien Motivasi atau variabel Motivasi (β₂) sebesar 0,115 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X akan naik sebesar 0,115 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Koefisien Lingkungan Kerja (b₃)
 Nilai Lingkungan Kerja atau variabel Lingkungan Kerja (β₃) sebesar 0,162 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X akan meningkat sebesar 0,162 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- e. Koefisien Penggunaan Teknologi Informasi (b₄)
 Nilai Penggunaan Teknologi Informasi atau variabel Penggunaan Teknologi Informasi (β₃) sebesar 0,024 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Penggunaan Teknologi Informasi sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X akan meningkatkan sebesar 0,024 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X

Variabel Kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,198 > 1,688) dan signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai mudah dipengaruhi oleh Kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai yang memadai dapat mendukung pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Hal-hal yang sudah dilakukan pada cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X adalah dengan berupa pelatihan-pelatihan bagi pegawai, Pemberian izin bagi pegawai yang mau melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, seminar dan lokakarya.

Hasil penelitian tentang Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020) dan Nurjaya *et al* (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X

Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,090 > 1,688$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Hasil penelitian tentang Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan penelitian Purnaswati dan Rosita (2020) dan Alhusaini *et al.*, (2020), motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,656 > 1,688$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Lingkungan kerja yang ada di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X perlu di pertahankan. Ruang kerja dan hubungan sesama rekan kerja sangat mempengaruhi pekerjaan para pegawai. Dengan ruangan yang rapi, sejuk dan hubungan antara sesama pegawai yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal-hal yang sudah dilakukan oleh Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik adalah mengalokasikan dana untuk pemeliharaan rutin ruangan dan gedung, pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Hal ini perlu di pertahankan karena dengan adanya kegiatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X sesuai dengan penelitian oleh Menurut penelitian Jahroni dan Darmawan (2022) dan Tolu *et al.* (2021) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X

Variabel Penggunaan Teknologi Informasi memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($2,240 > 1,688$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X.

Hal-hal yang sudah dilakukan oleh Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X untuk mendukung penggunaan teknologi informasi antara lain dengan menyediakan sarana dan prasarana seperti, laptop, PC dan jaringan internet. Hal ini perlu dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal-hal yang perlu di tambahkan untuk mendukung teknologi informasi dapat dilakukan dengan mengganti peralatan yang sudah lama dengan peralatan yang mempunyai kemampuan/ spesifikasi yang lebih tinggi sehingga bisa mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Prasetya (2020) dan (Suryani *et al.*, 2021) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
4. Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan penggunaan teknologi informasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai cabang dinas kehutanan, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 38,7% di luar variabel penelitian ini seperti etos kerja, disiplin kerja, pendidikan dan lain-lain.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X ke depannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kompetensi, motivasi, dan penggunaan teknologi informasi yang ada. Tingginya kualitas kompetensi, motivasi, dan penggunaan teknologi informasi di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah X .membuat kinerja pegawai yang ada di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah X sehingga pegawai yang ada akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja juga bisa digunakan untuk penelitian di luar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Alhusaini, et al. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja*. CV A.A. Rizky.
- Darmawan, & Mardikaningsih. (2021). Pengaruh keterampilan interpersonal, pengalaman kerja, integritas, dan keterikatan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290-296.
- Fakhri, et al. (2020). Leadership style and its impact on employee performance at Indonesian National Electricity Company.
- Halim, A. (2015). *Auditing (Dasar-dasar audit laporan keuangan)* (Jilid 1, Edisi Kelima). UPP STIM YKPN.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2021). *Kode etik akuntan Indonesia*.

- Istiatin, & Sudarwati. (2022). *Pengantar metodologi penelitian*. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. *CV Pena Persada*.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. C. (2013). *Pengantar teknologi informasi*. Penerbit Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nurjaya, et al. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(3), 332-346.
- Paais, & Pattiruhu. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.
- Purnaswati, & Rosita. (2020). Pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1).
- Puspitosarie, et al. (2022). Pengaruh independensi, obyektivitas, integritas dan kompetensi terhadap auditor studi pada Inspektorat Kabupaten Blitar. *Journal Unigres*, 11(4), 1016-1027.
- Qomariah, et al. (2022). The influence of leadership style, work incentives and work motivation on the employees performance of Regional Revenue Agency.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saufik, I. (2021). *Pengantar teknologi informasi: Konsep, teori dan praktik*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Susanto, & Pramono. (2020). Pengaruh penempatan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3).
- Syahputra, & Tanjung. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tampi, et al. (2022). The influence of information technology users, employee empowerment, and work culture on employee performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands.

Ullah, et al. (2022). Role of leadership in enhancing employees performance: A case of Board of Intermediate and Secondary Education, Peshawar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Wahyudi, & Aryati. (2022). Pengaruh independensi, objektivitas, pemahaman good corporate governance dan etika profesi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 803-818.

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Edisi Keempat). PT Raja Grafindo Persada.

Wulandari, & Prasetya. (2020). Pengaruh penerapan teknologi informasi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat). *Jurnal EkoPreneur*, 1(2), 202-217.