

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini, peneliti ingin mengetahui kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner dan hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel sebanyak 55 personel Polres Pringsewu, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 20.0.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang mengisi kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, tahun kelahiran, satuan kerja, status kepegawaian, dan pengalaman mengoperasikan aplikasi. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik umum para responden penelitian. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	53	96,36 %
Wanita	2	3,64 %
Jumlah	55	100 %

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria, sebanyak 53 orang atau 96,36 %, sedangkan responden wanita berjumlah 2 orang atau 3,64%.

Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tahun Kelahiran	Jumlah	Persentase
1980 - 1985	10	18,18 %
1986 - 1990	27	49,09 %
1991 - 1994	18	32,73 %
Jumlah	55	100 %

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa mayoritas responden lahir antara tahun 1986 - 1990, yaitu sebanyak 27 orang atau 49,09 %. Selanjutnya, responden yang lahir antara tahun 1991-1994 berjumlah 18 orang atau 32,73 % dan responden yang lahir antara tahun 1980 – 1985 berjumlah 10 orang atau 18,18 %.

Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Satuan Kerja

Satuan Kerja	Jumlah	%	Satuan Kerja	Jumlah	%
Bag Ops	2	3,64 %	Sat Tahti	3	5,45 %
Bag SDM	2	3,64 %	Sipropam	3	5,45 %
Bag Ren	1	1,81 %	Siwas	1	1,81 %
Bag Log	1	1,81 %	Si Humas	1	1,81 %
Sat Intelkam	5	1,09 %	Si Dokkes	1	1,81 %
Sat Reskrim	6	10,91 %	Si TIK	1	1,81 %
Sat Narkoba	2	3,64 %	Sikum	1	1,81 %
Sat Samapta	8	14,55 %	Sium	1	1,81 %
Sat Lantas	11	20 %	Si Keu	1	1,81 %
Sat Binmas	3	5,45 %	SPKT	1	1,81 %
Jumlah			55		100 %

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari Sat Lantas, sebanyak 11 orang atau 20 %. Sementara itu, jumlah responden terkecil berasal dari satuan Bag Ren, Bag Log, Siwas, Si Humas, Si Dokkes, Si TIK, Sikum, Sium, Si Keu, dan SPKT, masing-masing hanya 1 orang atau 1,81 %.

Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status	Jumlah	Persentase
Polri	53	96,36 %
ASN	2	3,64 %
Jumlah	55	100 %

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus sebagai anggota Polri, sebanyak 53 orang atau 96,36 %, sedangkan yang berstatus ASN hanya berjumlah 2 orang atau 3,64 %. Kemudian jika ditinjau dari pengalaman maka seluruh responden pernah mengoperasikan program aplikasi yang ada di satuan kerjanya masing-masing.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden yang diperoleh dari 55 responden kemudian dianalisis menggunakan uji frekuensi pada masing-masing variabel. Hasil pengolahan data ini dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hasil pekerjaan anggota saya sesuai dengan SOP.	0	0	23	42	32	58	0	0	0	0
2	Anggota saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0	0	22	40	33	60	0	0	0	0
3	Anggota saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0	0	5	9,1	50	91	0	0	0	0
4	Anggota saya selalu mencapai target pekerjaan.	0	0	22	40	33	60	0	0	0	0
5	Anggota saya mampu melebihi target pekerjaan.	0	0	29	53	26	47	0	0	0	0
6	Anggota saya selalu memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	0	0	29	53	26	47	0	0	0	0
7	Anggota saya selalu menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	26	47	29	53	0	0

	sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.										
8	Anggota saya mampu bekerja dengan sarana dan prasarana yang tersedia.	0	0	0	0	51	93	4	7,3	0	0
9	Anggota saya mampu menangani beberapa pekerjaan sekaligus.	0	0	0	0	51	93	4	7,3	0	0
10	Anggota saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan arahan pimpinan.	0	0	12	22	43	78	0	0	0	0
11	Anggota saya sanggup bekerja diluar jam kerja (lembur atau hari libur).	0	0	10	18	45	82	0	0	0	0
12	Anggota saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0	0	0	0	39	71	16	29	0	0
13	Anggota saya proaktif dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	51	93	4	7,3	0	0
14	Anggota saya mampu bekerja tanpa diawasi.	0	0	0	0	51	93	4	7,3	0	0

Tabel 4.5. menunjukkan item pernyataan 5, 6 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Setuju” sebanyak 29 jawaban atau 53 %, sedangkan item pernyataan 7, 8, 9, 1, 13, 14 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Item pernyataan 8, 9 memperoleh respon terbanyak dengan kategori “Kurang Setuju” sebanyak 51 jawaban atau 93%, sedangkan pernyataan 5, 6, 7 memperoleh respons paling sedikit sebanyak 26 jawaban atau 47 %. Item pernyataan 7 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Tidak Setuju” sebanyak 29 jawaban atau 53 %, sedangkan item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Untuk kategori “Sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” tidak memperoleh jawaban atau 0%.

Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya pernah melaksanakan operasi khusus Kepolisian.	0	0	0	0	30	55	24	44	0	0

2	Saya pernah menduduki jabatan sebagai staf dan operasional.	0	0	12	22	42	76	1	1,8	0	0
3	Masa jabatan saya saat ini lebih dari 10 tahun.	0	0	0	0	45	82	10	18	0	0
4	Saya pernah mengikuti Dikbangspes/pelatihan	0	0	12	22	42	76	1	1,8	0	0
5	Saya pernah mengikuti kursus yang diselenggarakan oleh pihak non-Polri	0	0	7	13	47	85	1	1,8	0	0
6	Saya memiliki jenjang pendidikan terakhir D3/S1/S2/S3.	0	0	7	13	47	85	1	1,8	0	0
7	Saya memahami isi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.	0	0	5	9,1	49	89	1	1,8	0	0
8	Saya memahami SOP bidang tugas saya saat ini.	0	0	2	3,6	52	95	1	1,8	0	0
9	Saya mampu mengidentifikasi masalah dalam bidang pekerjaan saya.	0	0	0	0	33	60	22	40	0	0
10	Saya mampu mencari solusi atas permasalahan yang sedang terjadi dalam bidang tugas saya.	0	0	2	3,6	52	95	1	1,8	0	0
11	Saya memiliki kemampuan teknis yang menunjang pekerjaan saya.	0	0	0	0	53	96	2	3,6	0	0
12	Saya memiliki sertifikat keahlian.	0	0	0	0	30	55	25	45	0	0
13	Saya mahir dalam mengoperasikan komputer.	0	0	0	0	43	78	12	22	0	0

Tabel 4.6. menunjukkan item pernyataan 2, 4 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Setuju” sebanyak 12 jawaban atau 22 %, sedangkan item pernyataan 1, 3, 9, 11, 12, 13 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Item pernyataan 11 memperoleh respon terbanyak dengan kategori “Kurang Setuju” sebanyak 53 jawaban atau 96%, sedangkan pernyataan 1, 12 memperoleh respons paling sedikit sebanyak 30 jawaban atau 55 %. Item pernyataan 12 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Tidak Setuju”

sebanyak 25 jawaban atau 45 %, sedangkan item pernyataan 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Untuk kategori “Sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” tidak memperoleh jawaban atau 0%.

Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi

No	Item Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Komputer dan program aplikasi sangat membantu saya dalam bekerja.	1	1,8	28	51	21	38	0	0	0	0
2	Bidang tugas saya bergantung pada komputer dan program aplikasi.	1	1,8	8	15	37	67	9	16	0	0
3	Saya selalu bekerja dengan menggunakan komputer dan program aplikasi setiap hari.	0	0	14	25	36	65	5	9,1	0	0
4	Penggunaan komputer dan program aplikasi lebih dari satu jam per hari.	1	1,8	15	27	36	65	3	5,5	0	0
5	Satuan kerja saya memiliki lebih dari satu program aplikasi.	6	11	21	38	28	51	0	0	0	0
6	Saya menggunakan lebih dari satu program aplikasi dalam pekerjaan sehari-hari	0	0	7	13	37	67	11	20	0	0

Tabel 4.7. menunjukkan item pernyataan 5 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Sangat Setuju” sebanyak 6 jawaban atau 11 %, sedangkan item pernyataan 3, 6 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Item pernyataan 1 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Setuju” sebanyak 28 jawaban atau 51 %, sedangkan item pernyataan 6 memperoleh respons 7 jawaban atau 13 %. Item pernyataan 6 memperoleh respon terbanyak dengan kategori “Kurang Setuju” sebanyak 37 jawaban atau 67 %, sedangkan pernyataan 1 memperoleh respons paling sedikit sebanyak 21 jawaban atau 38 %. Item pernyataan 6 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Tidak Setuju” sebanyak 11 jawaban atau 20 %, sedangkan item pernyataan 1, 5 tidak memperoleh jawaban atau 0%.

“Sangat Tidak Setuju” tidak memperoleh jawaban atau 0%.

Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan.	0	0	15	27	40	73	0	0	0	0
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.	0	0	31	56	24	44	0	0	0	0
3	Besaran gaji yang saya terima di atas 10 juta per bulan.	0	0	0	0	40	73	15	27	0	0
4	Saya menerima bonus karena telah bekerja dengan baik.	0	0	0	0	37	67	18	33	0	0
5	Saya menerima bonus atas pekerjaan tambahan yang saya kerjakan.	0	0	18	33	37	67	0	0	0	0
6	Bonus yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan tambahan.	0	0	0	0	52	95	3	5,5	0	0
7	Saya menerima bonus setiap bulan.	0	0	7	13	48	87	0	0	0	0
8	Saya menerima tunjangan jabatan.	0	0	15	27	40	73	0	0	0	0
9	Instansi memberikan jaminan tempat tinggal.	0	0	0	0	35	64	20	36	0	0
10	Instansi memberikan jaminan pendidikan anak.	0	0	0	0	49	89	6	11	0	0
11	Instansi memberikan jaminan kesehatan.	0	0	0	0	33	60	22	40	0	0
12	Saya mendapat promosi jabatan.	0	0	33	60	22	40	0	0	0	0
13	Saya dipromosikan mengikuti seleksi alih golongan.	0	0	6	11	49	89	0	0	0	0
14	Saya mendapat kenaikan pangkat lebih cepat.	0	0	21	38	34	62	0	0	0	0

Tabel 4.8. menunjukkan item pernyataan 12 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Setuju” sebanyak 33 jawaban atau 60 %, sedangkan item pernyataan 3, 4, 6, 9,

10, 11 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Item pernyataan 10, 13 memperoleh respon terbanyak dengan kategori “Kurang Setuju” sebanyak 49 jawaban atau 89 %, sedangkan pernyataan 12 memperoleh respons paling sedikit sebanyak 22 jawaban atau 40 %. Item pernyataan 11 memperoleh respons terbanyak dengan kategori “Tidak Setuju” sebanyak 22 jawaban atau 40 %, sedangkan item pernyataan 1, 2, 5, 7, 8, 12, 13, 14 tidak memperoleh jawaban atau 0%. Untuk kategori “Sangat Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” tidak memperoleh jawaban atau 0%.

4.2. Pengujian Kualitas Data

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung. Nilai r tabel dicari menggunakan signifikansi 0,05 dengan jumlah data $n = 55$, hasilnya, diperoleh r tabel sebesar 0,266. Kriteria pengujian validitas adalah :

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,804	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,795	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,525	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,628	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,501	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,589	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item7	0,610	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item8	0,579	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item9	0,579	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item10	0,634	0,266	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Item11	0,641	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item12	0,305	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item13	0,579	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item14	0,579	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.9. menunjukkan hasil uji validitas terhadap 14 item pernyataan, yang mana pada setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,718	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,828	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,449	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,789	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,765	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item6	0,765	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item7	0,722	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item8	0,624	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item9	0,339	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item10	0,624	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item11	0,340	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item12	0,671	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item13	0,574	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.10. menunjukkan hasil uji validitas terhadap 13 item pernyataan, yang mana pada setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,895	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,908	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,879	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,872	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,894	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item6	0,894	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.11. menunjukkan hasil uji validitas terhadap 6 item pernyataan, yang mana pada setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,775	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,881	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,773	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,839	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,809	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item6	0,337	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item7	0,566	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item8	0,775	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item9	0,871	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item10	0,511	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item11	0,890	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item12	0,890	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item13	0,530	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item14	0,828	0,266	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.12. menunjukkan hasil uji validitas terhadap 14 item pernyataan, yang mana pada setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel dengan nilai batas reliabilitas. Menurut Sugiyono dalam Natasha E. (2022: 76), suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,6. Jika nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen tersebut kurang dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kinerja	0,850	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,866	0,60	Reliabel
3	Teknologi Informasi	0,947	0,60	Reliabel
4	Motivasi	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4.13. menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850, variabel kompetensi sebesar 0,866, variabel teknologi informasi sebesar 0,97 dan variabel motivasi sebesar 0,942. Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel berada di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Statistik Deskriptif

Data yang telah dihimpun dari 55 orang responden, selanjutnya akan dilakukan analisis menggunakan statistik deskriptif dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	55	36	50	43,65	3,373
Kompetensi	55	29	46	37,98	3,159
Teknologi Informasi	55	14	28	19,69	3,282
Motivasi	55	36	50	43,13	4,579
Valid N (listwise)	55				

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.14. menunjukkan hasil analisis statistik terhadap variabel kinerja dengan total skor jawaban tertinggi adalah 50, skor jawaban terendah adalah 36, sedangkan rata-rata jawaban adalah 43,65 dengan standar deviasi sebesar 3,373. Variabel kompetensi dengan total skor jawaban tertinggi adalah 46 dan jawaban terendah adalah 29, sedangkan rata-rata jawaban adalah 37,98 dengan standar deviasi sebesar 3,159. Variabel teknologi informasi dengan total skor jawaban tertinggi adalah 28, jawaban terendah adalah 14, sedangkan rata-rata jawaban adalah 19,69 dengan standar deviasi sebesar 3,282. Variabel motivasi diketahui total skor jawaban tertinggi adalah 50 dan jawaban terendah adalah 36, sedangkan rata-rata jawaban adalah 43,13 dengan standar deviasi sebesar 4,579.

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yaitu estimator yang terpercaya, tidak bias, konsisten, berdistribusi normal, dan efisien, maka diperlukan serangkaian pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Machali dalam Dewi S.K.P. (2021:32), uji normalitas dilakukan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas

		Kinerja	Kompetensi	Teknologi Informasi	Motivasi
N		55	55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,65	37,98	19,69	43,13
	Std. Deviation	3,373	3,159	3,282	4,579
Most Extreme Differences	Absolute	0,073	0,167	0,172	0,144
	Positive	0,070	0,167	0,172	0,144
	Negative	-0,073	-0,120	-0,103	-0,139
Kolmogorov-Smirnov Z		0,543	1,242	1,272	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,930	0,091	0,078	0,207
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Sumber. Hasil olah data (2024)

Tabel 4.15. menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. untuk variabel kinerja adalah 0,930, variabel kompetensi adalah 0,091, variabel teknologi informasi adalah 0,078, dan variabel motivasi adalah 0,207. Setiap nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal.

4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Duli dalam Dewi S.K.P. (2021:34), dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Melihat nilai *tolerance* :

1. Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

2. Jika nilai VIF > 10.00, maka artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,650	2,477		3,088	0,003		
	Kompetensi	0,492	0,089	0,461	5,511	0,000	0,456	2,192
	Teknologi Informasi	0,457	0,110	0,444	4,164	0,000	0,280	3,570
	Motivasi	0,193	0,094	0,262	2,047	0,046	0,195	5,131

Dependent Variable: Kinerja

Sumber. Data diolah (2024)

Tabel 4.16. menunjukkan nilai *tolerance* variabel kompetensi adalah 0,456, teknologi informasi adalah 0,280, dan motivasi adalah 0,195. Masing-masing nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel kompetensi adalah 2,192, teknologi informasi adalah 3,570, dan motivasi adalah 5,131. Masing-masing nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinieritas.

4.4.3. Hasil Uji Autokorelasi

Menurut Basuki dalam Dewi S.K.P. (2021:33) metode pengujian yang sering digunakan yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.17. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,915 ^a	0,837	0,828	1,400	1,867
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Teknologi Informasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4.17. menunjukkan nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,867. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 55$, k (variabel bebas) = 3, diperoleh nilai dL sebesar 1,4523 dan dU sebesar 1,6815. Karena nilai DW (1,867) terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi pada model ini.

4.4.4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Duli dalam Dewi S.K.P. (2021:34), dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18. Hasil Uji Heterokedasstisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,340	1,478		0,0230	0,819
	Kompetensi	-0,002	0,053	-0,006	-0,029	0,977

	Teknologi Informasi	-0,024	0,065	-0,096	-0,366	0,716
	Motivasi	0,029	0,056	0,165	0,523	0,603
a. Dependent Variable: ABS_Res						

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4.18. menunjukkan nilai Sig. pada variabel kompetensi sebesar 0,977, variabel teknologi informasi sebesar 0,716 dan variabel motivasi sebesar 0,603. Setiap nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.5. Hasil Uji Analisa Jalur

4.5.1. Persamaan Regresi Model I

Tabel 4.19. Persamaan Regresi Model I (X_1 dan X_2 terhadap Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2,649	3,625	
	Kompetensi	0,695	0,089	0,479
	Teknologi Informasi	0,985	0,086	0,706
a. Dependent Variable: Motivasi				

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.19. menunjukkan hasil analisa jalur terhadap variabel dependen (motivasi) dengan konstanta sebesar 3,625, diperoleh nilai standar koefisien kompetensi sebesar 0,479 dan teknologi informasi sebesar 0,706, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah -2,694, menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi bernilai 0 maka tingkat motivasi sebesar -2,694.
2. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,479 (pengaruh positif). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada kompetensi sebesar 1 kali maka tingkat motivasi meningkat sebesar 0,479.

3. Nilai koefisien pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,706 (pengaruh positif). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 kali maka tingkat motivasi meningkat sebesar 0,706.

4.5.2. Persamaan Regresi Model II

Tabel 4.20. Regresi Linier (X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y)

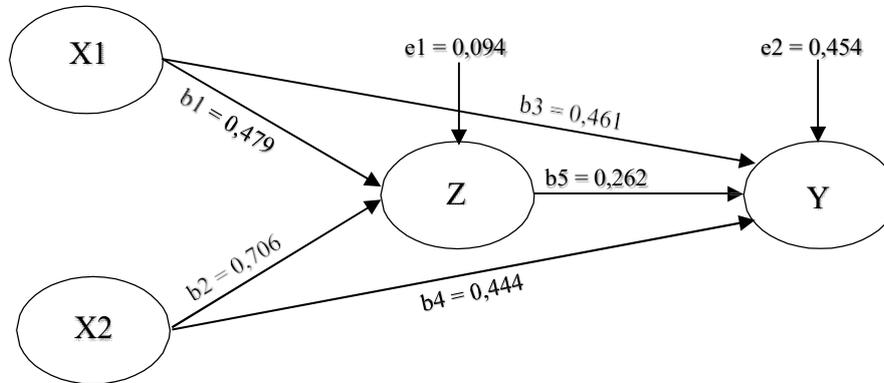
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,650	2,477	
	Kompetensi	0,492	0,089	0,461
	Teknologi Informasi	0,457	0,110	0,444
	Motivasi	0,193	0,094	0,262
a. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.20. menunjukkan hasil analisa jalur terhadap variabel dependen (kinerja) dengan konstanta 7,650, diperoleh nilai standar koefisien kompetensi sebesar 0,461, teknologi informasi sebesar 0,444 dan motivasi sebesar 0,262, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 7,650, menunjukkan bahwa apabila kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dan motivasi bernilai 0 maka tingkat motivasi sebesar -7,650.
2. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,461 (pengaruh positif). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada kompetensi sebesar 1 kali maka tingkat kinerja meningkat sebesar 0,461.
3. Nilai koefisien pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,444 (pengaruh positif). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 kali maka tingkat kinerja meningkat sebesar 0,444.
4. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,262 (pengaruh positif). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 kali maka tingkat kinerja meningkat sebesar 0,262.

Gambar 4.21. Koefisien Jalur



Sumber. Hasil Olah Data (2024)

4.6. Pengujian Koefisien Determinasi

Menurut Krismeniary K. *et all.* (2020:39) interpretasi terkait dengan hubungan antara dua variabel, diberikan kriteria sebagai berikut:

1. 0 → Tidak ada korelasi antara dua variabel
2. 0 – 0,25 → Korelasi sangat lemah
3. 0,25 – 0,5 → Korelasi cukup
4. 0,5 – 0,75 → Korelasi kuat
5. 0,75 – 0,99 → Korelasi sangat kuat
6. 1 → Korelasi Sempurna

Tabel 4.22. Model Summary - Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,897 ^a	0,805	0,798	2,060

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.22. menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,897, terletak diantara 0,75 – 0,99 dengan intepretasi korelasi sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan pemanfaatan

teknologi informasi terhadap motivasi. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,805 atau 80,5 % maka dapat dikatakan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi) terhadap motivasi sebesar 80,5 %, sedangkan sisanya sebesar 19,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 4.23. Model Summary - Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,915 ^a	0,837	0,828	1,400
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Teknologi Informasi				

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.23. menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915, terletak diantara 0,75 – 0,99 dengan interpretasi korelasi sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi, kompetensi, dan teknologi informasi terhadap kinerja. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 atau 83,7 % maka dapat dikatakan bahwa persentase pengaruh variabel independen (motivasi, kompetensi, dan teknologi informasi) terhadap kinerja sebesar 83,7 % sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.7. Pengujian Hipotesis

4.7.1. Hasil Uji Parsial

Tabel 4.24. Coefficients^a - Model I

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-2,649	3,625	-0,731	0,468
	Kompetensi	0,695	0,089	7,778	0,000

	Teknologi Informasi	0,985	0,086	11,456	0,000
a. Dependent Variable: Motivasi					

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.24. merupakan hasil uji t yang menunjukkan bahwa:

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi terhadap motivasi dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Karena dilakukan uji dua sisi maka tingkat signifikansi 0,025 dan $n = 55$, maka diperoleh t-tabel sebesar = 2,00404. Nilai t-hitung 7,778 lebih besar dari t-tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Pengujian koefisien regresi variabel teknologi informasi terhadap motivasi dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Karena dilakukan uji dua sisi maka tingkat signifikansi 0,025 dan $n = 55$, maka diperoleh t-tabel sebesar = 2,00404. Nilai t-hitung 11,465 lebih besar dari t-tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Tabel 4.25. Coefficients^a- Model II

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7,650	2,477	3,088	0,003
	Kompetensi	0,492	0,089	5,511	0,000
	Teknologi Informasi	0,457	0,110	4,164	0,000
	Motivasi	0,193	0,094	2,047	0,046
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.25. merupakan hasil uji t yang menunjukkan bahwa:

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi terhadap kinerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Karena dilakukan uji dua sisi maka tingkat signifikansi 0,025 dan $n = 55$, maka diperoleh t-tabel sebesar = 2,00404. Nilai t-hitung 5,511 lebih besar dari t-tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Pengujian koefisien regresi variabel teknologi informasi terhadap kinerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Karena dilakukan uji dua sisi maka tingkat signifikansi 0,025 dan $n = 55$, maka diperoleh t-tabel sebesar = 2,00404. Nilai t-hitung 4,164 lebih besar dari t-tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Karena dilakukan uji dua sisi maka tingkat signifikansi 0,025 dan $n = 55$, maka diperoleh t-tabel sebesar = 2,00404. Nilai t-hitung 2,047 lebih besar dari t-tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,046 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.7.2. Hasil Uji Simultan

Tabel 4.26. ANOVA^a -Model I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911,451	2	455,726	107,396	0,000 ^b
	Residual	220,658	52	4,243		
	Total	1132,109	54			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Kompetensi						

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.26. merupakan hasil uji t dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $n = 55$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,16. Nilai F hitung sebesar 107,396 lebih besar dari dari F tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Tabel 4.27. ANOVA^a -Model II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514,427	3	171,476	87,445	,000 ^b
	Residual	100,009	51	1,961		
	Total	614,436	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Teknologi Informasi						

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.27. merupakan hasil uji t dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $n = 55$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,16. Nilai F hitung sebesar 87,445 lebih besar dari dari F tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.7.3. Hasil Uji Sobel

Tabel 4.28. Hasil Uji Sobel

Model	Coefficients Beta	Coefficients Z→Y	Std. Error a	Std. Error b	Sig.	p- Value
X1→Z→Y	0,479	0,262	0,089	0,094	2,475	0,013
X2→Z→Y	0,706	0,262	0,086	0,094	2,639	0,008

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Tabel 4.28. merupakan hasil uji sobel yang menunjukkan bahwa:

1. Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 2,475. Nilai ini lebih besar dari 1,96, menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung. Sedangkan p -value 0,013 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
2. Pengujian pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 2,639. Nilai ini lebih besar dari 1,96, menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung. Sedangkan p -value 0,008 lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personel Polres Pringsewu. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Anggraini (2022), Lianasari. M, Ahmadi. S, (2022), Manippi. W.A, Syaiful. N.A.Q, (2022), Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F, (2023), Saputra. F, Syekh. S, Yamali. F.R, (2024), yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Wibowo dalam Dwiyananti N. K. A, *et all.* (2019:128) menjelaskan bahwa

terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi. Faktor pertama terkait dengan pegawai, meliputi kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai. Faktor kedua terkait dengan pekerjaan, mencakup lingkungan fisik, tugas yang diberikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan dan pengakuan dari atasan, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi.

4.8.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personel Polres Pringsewu. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Anggraini (2022), Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F, (2023), yang menyatakan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Wijaya dalam Reza Y. (2023:48) menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan adanya teknologi informasi, pegawai dapat bekerja dengan lebih mudah sehingga diharapkan akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih optimal dalam organisasi.

4.8.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Anggraini (2022), Lianasari. M, Ahmadi. S, (2022), Manippi. W.A, Syaiful. N.A.Q, (2022), Muhiban. A, (2022), Bilondatu. A.Z, Boki. Z, Wuryandini. A.R, (2023), Maulana. M. R, Sriyono. (2023), Verozia. I, (2024) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Spencer & Spencer, kompetensi merupakan karakteristik yang

mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Triastuti dalam Al Farobi *et all.*, 2024:162). Kompetensi menjadi gambaran yang mencakup profesionalisme seorang pegawai di dalam suatu bidang tertentu. Profesionalisme yang tercermin dalam kompetensi, menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan individu dalam suatu bidang kerja.

4.8.4 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Anggraini (2022), Muhiban. A (2022), Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F (2023), Bilondatu. A.Z, Boku. Z, Wuryandini. A.R (2023), Verozia. I (2024) yang menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Thompson et al., pemanfaatan teknologi informasi adalah manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugas atau menggunakan teknologi saat bekerja (Wijana dalam Annasai G.G., 2022:17). Pemanfaatan teknologi berkaitan dengan perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi tersebut untuk menyelesaikan tugasnya, dan dianggap sebagai sumber daya yang signifikan dalam mempermudah dan meningkatkan efisiensi pekerjaan.

4.8.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada personel Polres Pringsewu. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan penelitian Anggraini (2022), Manippi. W.A, Syaiful. N.A.Q, (2022),

Pardosi. P, Sumardi, Dewi. A.R.S, (2022), Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F (2023), Saputra. F, Syekh. S, Yamali. F.R, (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Uno dalam Rofi (2021:6), motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perubahan tingkah laku seseorang. Dorongan internal meliputi motivasi intrinsik seperti kepuasan pribadi dan minat terhadap pekerjaan, sedangkan dorongan eksternal mencakup faktor-faktor seperti penghargaan dan pujian dari lingkungan kerja. Organisasi dapat memanfaatkan kedua jenis dorongan ini untuk mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

4.8.6 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji sobel menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, motivasi dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maulana. M. R, Sriyono. (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

4.8.7 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Hasil uji sobel menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, motivasi dapat memperkuat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh

Andhika Y, *et. all.* (2023), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

4.9. Implikasi Manajerial

Hasil analisa dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi manajerial terhadap Polres Pringsewu, diantaranya :

1. Polres Pringsewu dapat meningkatkan kompetensi personelnya dengan menyelenggarakan program pelatihan secara mandiri, dengan memanfaatkan personel yang telah mengikuti Dikbangspes atau personel yang telah memiliki sertifikasi keahlian sebagai narasumber untuk melatih rekan-rekannya sehingga dapat mengurangi biaya operasional dan mempercepat periode pelatihan.
2. Menyelenggarakan pelatihan teknis kepada para operator aplikasi dalam rangka meningkatkan kemampuan sekaligus menyiapkan kaderisasi yang bertujuan untuk meregenerasi operator yang mengalami kejenuhan atau penurunan kinerja, sehingga memungkinkan pergantian posisi sesuai kebutuhan institusi.
3. Mengeluarkan surat perintah untuk mengatur pembagian program aplikasi secara proporsional kepada personel Polres Pringsewu yang bertujuan untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan merata sehingga diharapkan tugas dapat diselesaikan lebih efisien dan setiap personel dapat berkontribusi secara maksimal.

4. Melakukan investasi di bidang teknologi dengan mengalokasikan sumber daya untuk mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi terkini. Ini mencakup pengadaan perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat meningkatkan efisiensi operasional.
5. Menerapkan pendekatan *reward and punishment* secara proaktif, baik yang bersifat materiil maupun non-materiil dalam rangka memotivasi personel Polres Pringsewu. Pendekatan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif sehingga mendorong personel untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.
6. Memberikan kesempatan kepada personel untuk menempati posisi jabatan tertentu yang sesuai dengan minatnya. Hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas karena penempatan pada posisi jabatan yang diinginkan cenderung dapat memotivasi personel untuk mengoptimalkan kinerjanya sebagai ajang pembuktian kepada pimpinan atas posisi jabatan yang diberikan.