

Hubungan Antara Program Pelatihan, Motivasi Belajar, Dan Budaya Kerja Dengan Pengetahuan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pegawai Kementerian Agama Kota Serang

Aid M. Fakhruddin, Dafyar Eliadi Hardian, Teuku Fajar Shadiq

Kementerian Agama Kota Serang

E-mail: kementerianagama.kotaserang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara program pelatihan, motivasi belajar dan budaya kerja secara bersama-sama dengan pengetahuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pegawai Kementerian Agama Kota Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Adapun populasi atau sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut : Terdapat hubungan positif antara program pelatihan dengan pengetahuan TIK pegawai Kementerian Agama Kota Serang, dengan koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,246 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0,05$); Terdapat hubungan positif antara motivasi belajar dengan pengetahuan TIK pegawai Kementerian Agama Kota Serang. Terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan pengetahuan TIK pegawai Kementerian Agama Kota Serang. Terdapat hubungan positif program pelatihan, motivasi belajar) dan budaya kerja secara bersama-sama dengan pengetahuan TIK pegawai Kementerian Agama Kota Serang.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Belajar, Budaya Kerja, Pengetahuan TIK

Abstract

This study aims to determine the relationship between training programs, learning motivation and work culture together with knowledge of information and communication technology (ICT) employees of the Ministry of Religion of Serang City. The method used in this study is a quantitative survey method with a correlational model. The population or sample in this study were 96 people with the sampling technique using the census technique. Based on the results of the hypothesis test, the following results were obtained: There is a positive relationship between the training program and ICT knowledge for employees of the Ministry of Religion of Serang City. There is a positive relationship between learning motivation and ICT knowledge of Serang City Ministry of Religion employees. There is a positive relationship between work culture and ICT knowledge (Y) of Serang City Ministry of Religion employees, with a correlation coefficient $r_{y.3} = 0.474 > r_{table}$ ($r_{table} = 0.201$ at $\alpha = 0.05$); There is a positive relationship between training programs, learning motivation and work culture together with ICT knowledge employees of the Ministry of Religion of Serang City.

Keywords: Training, Learning Motivation, Work Culture, ICT Knowledge.

A. Pendahuluan

Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pelaksanaan manajemen birokrasi dan pelayanan publik merupakan faktor determinan dan harus dijalankan di era digitalisasi sekarang ini. Hal ini karena hampir semua aspek kehidupan masyarakat telah

tersentuh oleh teknologi tersebut. Sejalan dengan tuntutan perkembangan tersebut, maka untuk mendukung kinerja ASN dalam memberi pelayanan publik yang bermutu terus dilakukan, antara lain dengan kebijakan penerapan layanan publik berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Tata kelola pemerintahan berbasis TIK tidak saja dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaan ATK khususnya kertas. Karena itu kebijakan ini terus ditingkatkan pelaksanaannya dan diawasi terutama dalam proses transisi dari budaya birokrasi manual berbasis kertas menjadi budaya birokrasi digital berbasis TIK.

Dalam hal ini Kementerian Agama sudah menggunakan aplikasi, seperti Sistem Informasi dan Komputerisasi Haji Terpadu (SISKOHAT), yang merupakan media Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK); Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah sistem informasi kepegawaian berbasis web, sistem ini untuk mendukung pendataan kepegawaian khususnya di lingkungan Kementerian Agama RI; Aplikasi SIMAK-BMN (Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara) adalah aplikasi yang digunakan untuk mencatat dan mengorganisir barang milik negara, mulai dari pembelian, transfer masuk-keluar antar instansi, sampai penghapusan dan pemusnahan barang milik negara; SIMAN (Sistem Informasi Manajemen Aset Negara) merupakan aplikasi serbaguna pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) mulai dari perencanaan, pengelolaan, penatausahaan, pemeliharaan dan penghapusannya; Sistem Informasi dan Administrasi Guru Agama Pendidikan Islam (SIAGA Pendis) adalah sistem informasi yang digunakan dalam administrasi guru agama pada sekolah umum; dan SIMPATIKA (Sistem Informasi dan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Kementerian Agama)

Untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan tersebut diperlukan beberapa faktor agar tujuan dapat terwujud. Salah satu faktor penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan berbasis TIK atau SPBE di atas, yaitu pengetahuan atau literasi ASN terkait TIK.

Berdasarkan studi awal penulis di lingkungan Kementerian Agama Kota Serang, ditemukan indikasi masih rendahnya pengetahuan ASN terkait dengan penggunaan TIK, hal ini ditandai antara lain: 1) masih terdapat cukup banyak pegawai yang melakukan disposisi menggunakan surat manual atau konvensional; 2) masih banyak pegawai yang bertanya kesana kesini untuk mengisi aplikasi tertentu sehingga banyak membuang waktu dan mengganggu kerja pegawai lain.

Atas dasar paparan dan temuan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah pengetahuan TIK pegawai di Lingkungan Kementrian Agama Kota Serang. selanjutnya masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah program pelatihan memiliki hubungan dengan pengetahuan TIK pegawai di Lingkungan Kementrian Agama Kota Serang?
2. Apakah motivasi belajar memiliki hubungan dengan pengetahuan TIK pegawai di Lingkungan Kementrian Agama Kota Serang?
3. Apakah budaya kerja memiliki hubungan dengan pengetahuan TIK pegawai di Lingkungan Kementrian Agama Kota Serang?

4. Apakah program pelatihan, motivasi belajar dan budaya kerja memiliki hubungan secara bersama-sama dengan pengetahuan TIK pegawai di Lingkungan Kementerian Agama Kota Serang?

Pengetahuan TIK

Pengetahuan TIK adalah segala sesuatu yang diketahui dan dipahami sebagai hasil dari kegiatan belajar tentang penggunaan teknologi komputer dengan semua unsurnya untuk pemrosesan dan penyimpanan data serta untuk penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya dengan dukungan internet.

Notoatmodjo (2007) dalam Retnaningsih (2016:69-70) mengungkapkan 6 (enam) tingkat pengetahuan, yaitu tahu (*know*), memahami (*comperhension*), aplikasi (*aplication*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*), dan valuasi (*Evaluation*).

Sedangkan menurut Sulaiman (2015) dalam Rishel dan Ramaita (2021 : 194), bahwa tingkatan pengetahuan terdiri dari 4 macam, yaitu :

1. Pengetahuan deskriptif,
Pengetahuan deskriptif yaitu jenis pengetahuan yang dalam cara penyampaian atau penjelasannya berbentuk secara objektif dengan tanpa adanya unsur subyektivitas
2. Pengetahuan kausal
Pengetahuan kausal yaitu suatu pengetahuan yang memberikan jawaban tentang sebab dan akibat.
3. Pengetahuan normatif
Pengetahuan normatif yaitu suatu pengetahuan yang senantiasa berkaitan dengan suatu ukuran dan norma atau aturan.
4. Pengetahuan esensial
Pengetahuan esensial adalah suatu pengetahuan yang menjawab suatu pertanyaan tentang hakikat segala sesuatu dan hal ini sudah dikaji dalam bidang ilmu filsafat.

Untuk dapat mengukur pengetahuan TIK perlu mengidentifikasi indikator pengetahuan. Menurut Spencer dalam Sutoto (2014:1-10), cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP).

1. *Analytical thinking* (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.
2. *Conceptual thinking* (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
3. *Expertise* (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Terkait dengan komponen pengetahuan atau literasi TIK, International ICT Literacy Panel (2007) dalam Ngantung dkk. (2014: 2) mengungkapkan 5 (lima) komponen sebagai berikut.

1. *Access*, mampu mengidentifikasi dan mengetahui cara menagumpulkan atau mendapatkan informasi;

2. *Manage*, mampu mengelompokkan dan mengklasifikasikan informasi;
3. *Integrate*, mampu melakukan interpretasi dan presentasi informasi;
4. *Evaluate*, mampu melakukan penilaian terkait kualitas, relevansi, kegunaan, atau efisiensi informasi; dan
5. *Create*, mampu menghasilkan informasi melalui adaptasi, penerapan, desain, penemuan/penciptaan, atau penulisan informasi.

Motivasi Belajar

Motivasi belajar menurut Monika & Adman (2017) dalam Andriani dan Rasto (2019: 81) adalah daya pendorong untuk melakukan aktivitas belajar tertentu yang berasal dari dalam diri dan juga dari luar individu sehingga menumbuhkan semangat dalam belajar. Sedangkan menurut Sardiman (201: 75), motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Purwanto (2014: 60) mengidentifikasi beberapa karakteristik orang yang memiliki motivasi belajar sebagai berikut:

1. Memiliki rasa senang terhadap obyek yang dipelajari dan terhadap sumber belajarnya
2. Ada yang ingin dicapai dari proses belajar yang dilakukannya
3. Mampu mengatur waktu dengan baik antara belajar dan kegiatan lainnya.
4. Sungguh-sungguh serta tidak mudah putus asa dalam belajar
5. Lebih mengutamakan kegiatan belajar dari pada kegiatan lainnya
6. Memiliki kebutuhan yang kuat terhadap objek yang dipelajari serta menyadari hanya melalui proses belajar dapat memenuhi kebutuhannya

Sedangkan menurut Sardiman (2018 :83) ada beberapa indikator motivasi belajar, yaitu: (1) tekun menghadapi tugas; (2) ulet menghadapi kesulitan; (3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa; (4) lebih senang bekerja mandiri; (5) cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin; (6) dapat mempertahankan pendapatnya; (7) tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini itu; (8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Sementara Uno (2014: 23) mengidentifikasi beberapa karakteristik atau indikator motivasi belajar, yang meliputi : (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil; (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar; (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan; (4) adanya penghargaan dalam belajar; (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar; (6) adanya situasi belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan peserta didik dapat belajar dengan baik.

Budaya Kerja

Supriadi dan Triguno (2014: 12) mengungkapkan, bahwa:

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja.

Hal yang hampir sama diungkapkan oleh Schein dalam Mangkunegara (2014: 113) bahwa, budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Wirawan (2007) dalam Kurniasari dan Pratiwi (2021: 56) juga mengatakan, bahwa, budaya kerja merupakan norma, nilai-nilai yang di kembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota kemudian disosialisasikan dan diterapkan ke dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilaku". Demikian pula Nawawi (2013 : 65) mendefinisikan bahwa tidak berbeda dengan pendapat di atas Osborn dan Plastrik (2012: 252) menerangkan bahwa: "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Untuk mengukur budaya kerja, maka perlu mengidentifikasi atau mengenali beberapa indikator yang melekat pada konsep budaya kerja. Dalam mengukur variabel budaya kerja, peneliti menggunakan indikator menurut Paramita dalam Mayangsari dkk (2014:3) telah membagi budaya kerja menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
 - a. Mau menerima arahan pimpinan
 - b. Senang menerima tanggung jawab kerja
 - c. Kerja sebagai ibadah
 - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - e. Dapat mengatasi kendala kerja
 - f. Dapat menyusun laporan kerja
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
 - a. Disiplin kerja
 - b. Jujur dalam bekerja
 - c. Komitmen kerja
 - d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - e. Kerja sama dengan rekan kerja

Pelatihan

Menurut The Manpower Service Commision's Glossary of Training Terms (Tobari, 2015) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses perencanaan untuk mengembangkan sikap, pengetahuan atau keahlian melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja yang efektif dalam aktifitasnya.

Siagian (2015) mempertegas tentang pengertian pelatihan, ia memberikan definisi pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan." Gary Dessler (2011:263). Gary Dessler (2011:263) mengemukakan dimensi-dimensi pelatihan meliputi instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan pelatihan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel penelitian terdiri atas dua variabel bebas, yaitu motivasi belajar (X_1) dan budaya kerja. Sedangkan variabel terikat adalah pengetahuan TIK pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Serang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Serang yang jumlahnya 96 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 yakni 96 orang pegawai, maka penulis menetapkan sampel total atau sampel jenuh, artinya secara keseluruhan populasi dijadikan sampel yakni 96 orang pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer. Penyusunan kuesioner menggunakan skala Likert, penilaian dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, yaitu dengan nilai 5,4,3,2,1, (untuk pernyataan positif) dan 1,2,3,4,5, (untuk pernyataan negatif).

Guna dapat menguji dan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan variabel bebasnya terdiri lebih dari satu variabel, maka pengujian data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis komputer untuk memproses semua data yang telah diperoleh dari responden melalui instrumen kuesioner yang dinyatakan dalam angka-angka. Pengolahan data menggunakan bantuan Program SPSS versi 22.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil Uji F Variabel Motivasi belajar dengan Pengetahuan TIK

Diperoleh nilai $F = 6,078$ dengan tingkat signifikansi 0,016. Hasil ini menunjukkan nilai signifikannya 0,016. Hal ini berarti $0,016 < \alpha 0,05$, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi belajar dengan pengetahuan TIK.

Selanjutnya dari pengujian hipotesis diperoleh nilai konstanta dengan persamaan regresi $Y = 59,044 + 0,415X$; $\alpha = 59,044$, artinya apabila motivasi belajar sebesar 0, maka pengetahuan TIK sebesar 59,044. Hasil ini signifikan pada alpha 5% dimana nilai $sig 0,000 > \alpha 0,05$; dan $\beta_1 = 0,415$, artinya dengan asumsi motivasi belajar bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan motivasi belajar sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan pengetahuan TIK sebesar 0.415. Selanjutnya nilai koefisien determinasinya (KD) besarnya kontribusi hubungan variable motivasi belajar sebesar: 0,061 atau 6,1% terhadap pengetahuan TIK pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Serang. Sedangkan sisanya 93,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun untuk menginterpretasikan besaran hubungan tersebut di atas mengacu kepada pendapat Sugiyono dapat dikategorikan sangat rendah dengan mengacu pada pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

2. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Belajar dengan Pengetahuan TIK

Dalam pengujian linier ini penulis uji dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, didapatkan nilai $F = 20,859$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan $\alpha 0,05$. Terlihat nilai sig nya 0,000. Hal ini berarti $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi belajar dengan pengetahuan TIK. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai konstanta persamaan regresi $Y = 35,967 + 0,544X$. $\alpha = 35.967$. Artinya apabila motivasi belajar sebesar 0, maka pengetahuan TIK sebesar 35.967. Hasil ini signifikan pada alpha 5% dimana nilai $\text{sig } 0,000 > \alpha 0,05$. $\beta_1 = 0.544$. Artinya dengan asumsi motivasi belajar bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan motivasi belajar sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan pengetahuan TIK sebesar 0.544. Besarnya kontribusi hubungan variabel motivasi belajar sebesar: 0,182 atau 18,2% terhadap pengetahuan TIK pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Serang. Sedangkan sisanya 81,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran hubungan tersebut dapat dikategorikan sangat rendah

3. Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Dengan Pengetahuan TIK

Diperoleh nilai $F = 27,257$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan $\alpha 0,05$. Terlihat nilai sig nya 0,000. Hal ini berarti bahwa $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan pengetahuan TIK. Diperoleh nilai konstanta persamaan regresi $Y = 43,699 + 0,483X$. $\alpha = 43.699$. Hal ini berarti apabila budaya kerja sebesar 0, maka pengetahuan TIK sebesar 43.699. Hasil ini signifikan pada alpha 5% dimana nilai $\text{sig } 0,000 > \alpha 0,05$. $\beta_1 = 0.483$. Artinya dengan asumsi variabel budaya kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan budaya kerja sebesar 1 (Satuan) akan meningkatkan pengetahuan TIK sebesar 0.483. Besarnya kontribusi pengaruh variable budaya kerja sebesar: 0,225 atau 22,5% terhadap pengetahuan TIK pegawai Kementerian Agama Kota Serang. Sedangkan sisanya 77,5% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja dengan pengetahuan TIK mempunyai hubungan yang rendah.

4. Uji Analisis Jalur

Berdasarkan hasil output regresi model I, diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu motivasi belajar (X_1) = 0,035 dan motivasi belajar (X_2) = 0,000. Hasil kedua signifikansi kedua variabel adalah lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada regresi model satu, variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z . Selanjutnya nilai R Square yang didapat pada table Model Summary adalah sebesar 0,152.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh motivasi belajar (X2) dan motivasi belajar (X2) terhadap budaya kerja (Z) adalah sebesar 15,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Berdasarkan hasil output regresi model dua, diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu motivasi belajar (X2) = 0,012, motivasi belajar (X2) = 0,005 dan budaya kerja (Z) = 0,000. Hasil dari ketiga variabel dia atas signifikan. Dimana nilai sig dari ketiga variabel tersebut adalah lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada regresi model dua, variabel motivasi belajar (X2), motivasi belajar (X2) dan budaya kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan TIK (Y). Selanjutnya nilai R Square yang didapat pada table Model Summary adalah sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh motivasi belajar (X2), motivasi belajar (X2) dan budaya kerja (Z) terhadap pengetahuan TIK (Y) adalah sebesar 34,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{(1-0,341)}$ sehingga $e2 = 0,8118$. sebagai berikut:

- a. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) terhadap budaya kerja (Z).
Diperoleh nilai variabel motivasi belajar (X2) sebesar $0,035 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap budaya kerja (Z).
- b. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) terhadap budaya kerja (Z).
Diperoleh nilai variabel motivasi belajar (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap budaya kerja (Z).
- c. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y).
Diperoleh nilai variabel motivasi belajar (X2) sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y).
- d. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y).
Diperoleh nilai variabel motivasi belajar (X2) sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y)
- e. Analisis pengaruh budaya kerja (Z) terhadap pengetahuan TIK (Y).
Diperoleh nilai variabel budaya kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel budaya kerja (Z) terhadap pengetahuan TIK (Y)
- f. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) melalui budaya kerja (Z) terhadap pengetahuan TIK (Y)
Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y) sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi belajar (X2) melalui variabel budaya kerja (Z) terhadap variabel pengetahuan TIK (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,324 \times 0,369 = 0,120$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi

belajar (X2) terhadap variabel pengetahuan TIK (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,219 + 0,120 = 0,339$.

Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,219 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel motivasi belajar (X2) melalui variabel budaya kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengetahuan TIK (Y)

- g. Analisis pengaruh motivasi belajar (X2) melalui budaya kerja (Z) terhadap pengetahuan TIK (Y)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap pengetahuan TIK (Y) sebesar 0,263. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi belajar (X2) melalui variabel budaya kerja (Z) terhadap variabel pengetahuan TIK (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,392 \times 0,369 = 0,145$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel motivasi belajar (X2) terhadap variabel pengetahuan TIK (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,263 + 0,145 = 0,408$.

Pembahasan

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara program pelatihan (X1) dengan pengetahuan TIK (Y). Berdasarkan hasil analisis, maka untuk meningkatkan kualitas pengetahuan TIK pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Serang salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan frekuensi pelatihan bagi para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rozarie (2012) bahwa pelatihan memperbaiki kinerja pegawainya karena dengan pelatihan akan menambah pengetahuan dan keterampilan lanjutan sehingga akan meningkatkan kualitas dirinya, pelatihan juga berfungsi untuk memutakhirkan keterampilan karyawan/pegawai seiring dengan kemajuan teknologi. Pelatihan yang perlu ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan Teknologi informasi dan komunikasi.

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara motivasi belajar (X2) dengan pengetahuan TIK (Y). Setelah dilakukan pengujian hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Sirhi (2018), bahwa motivasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam penggunaan TIK. Hal ini sesuai dengan pendapat Sardiman (2018:75) yang menyatakan motivasi belajar adalah "Keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Motivasi belajar juga didasarkan pada kesadaran diri seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat. Nawawi (2018) menyatakan bahwa motivasi terjadi pada diri seseorang dikarenakan adanya dorongan dan menjadi faktor seseorang melakukan kegiatan yang berlangsung dengan sadar. Menurut Manullang (2014), motivasi dapat diberikan secara eksternal dari pimpinan satuan kerja untuk menstimulus atau daya perangsang bawahannya agar melakukan tindakan dengan daya

dan upaya yang optimal. Kondisi eksternal lingkungan kerja ini yang akan mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mengarahkan suatu kegiatan sesuai tujuan.

1. Hubungan Budaya Kerja Dengan Pengetahuan TIK

Perumusan hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara budaya kerja (Z) dengan pengetahuan TIK (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji validitas, reliabilitas, dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel budaya kerja (Z) dengan pengetahuan TIK (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara motivasi belajar pegawai dengan pengetahuan TIK dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y,3} = 0,474 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya kerja (Z) dengan pengetahuan TIK (Y).
- b. Kontribusi motivasi belajar (X2) dengan pengetahuan TIK (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y,3})^2 = 0,225$. Berarti variabel budaya kerja memberi kontribusi sebesar 22,5% terhadap pengetahuan TIK.
- c. Hubungan fungsional antara budaya kerja dengan pengetahuan TIK dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 43,699 + 0,483X_1$. Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} = 27,257 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,94$ pada $\alpha = 0,05$)

Robbins (2014) secara spesifik mengemukakan sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya kerja dalam suatu organisasi, antara lain sebagai berikut, Budaya kerja akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Perilaku pegawai dalam era digitalisasi antara lain cara kerja yang efektif, efisien, cepat dan tepat. Peran teknologi informasi dalam penyelesaian pekerjaan sangat memiliki efek yang kuat. Pegawai cenderung memanfaatkan teknologi informasi berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu terdapat pengaruh budaya kerja terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian Sumarlin (2015) menghasilkan budaya kerja berpengaruh terhadap pemanfaatan sistem informasi.

2. Hubungan Program Kerja, Motivasi Belajar Dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama Dengan Pengetahuan TIK

Perumusan hipotesis ke empat pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif program pelatihan (X1), motivasi belajar (X2) dan budaya kerja (Z) secara bersama-sama dengan pengetahuan TIK (Y).

Realisasi pemanfaatan TIK di Kementerian Agama Kota Serang baru memasuki tahap mempelajari untuk berbagai kemungkinan pengembangan dan penerapan TIK (teknologi informasi dan komunikasi). Lebih khusus penggunaan TIK di organisasi pemerintah sekarang ini masih belum dikuasai oleh sebagian orang, terlebih bagi aparatur pemerintah dalam mengaplikasikan tugas pokok dan fungsinya. Fungsi TIK dalam tugas

dan fungsinya Kantor Kementerian Agama Kota Serang yakni sangat penting bagi organisasi masyarakat. Untuk itu program TIK ini mengatur dan melaksanakan tugas dan pokok organisasi. Dan untuk mengerjakan semua kegiatan organisasi berbantuan komputer dengan program yang telah disediakan.

Arifin (2017) mengemukakan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah alat bagi perluasan jangkauan organisasi terhadap jaringan, komunitas dan konstituen; alat komunikasi efektif dengan sektor pemerintah dan sektor bisnis. Sedangkan Lailia, D. R., Fahyuni, E. F., & Arifin, M. B. U. B. (2021) mengemukakan pengertian TIK adalah teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara program pelatihan (X1) dengan pengetahuan TIK (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Serang, dengan koefisien korelasi $r_{y,1} = 0,246 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0,05$).
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi belajar (X2) dengan pengetahuan TIK (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Serang, dengan koefisien korelasi $r_{y,2} = 0,426 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0,05$).
3. Terdapat hubungan positif antara budaya kerja (Z) dengan pengetahuan TIK (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Serang, dengan koefisien korelasi $r_{y,3} = 0,474 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0,05$).
4. Terdapat hubungan positif program pelatihan (X1), motivasi belajar (X2) dan budaya kerja (Z) secara bersama-sama dengan pengetahuan TIK (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Serang, dengan koefisien korelasi $r_{y,1} = 0,584 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,201$ pada $\alpha = 0$).

Referensi

- Andriani, Rike dan Rasto. 2019. Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 4 No. 1, Januari 2019. ISSN 2656-4734
- Kurniasari, Rani dan Pratiwi, Yusti. 2021. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rs Citra Medika Depok Jawa Barat. *Jurnal AKRAB JUARA* Volume 6 Nomor 3 Edisi Agustus 2021(54-71)
- Laka, Beatus Mendelson. Burdam, Jemmi dan Kafiar, Elizabet. 2020. Role Of Parents In Improving Geography Learning Motivation Inimmanuel Agung Samofa High School. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.1 No.2 Juli 2020. ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)
- Nurhadijah. 2017. Diambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/08/pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis-budaya-kerja.html>
- Pane, Aprida dan Dasopang, Muhammad Darwis. 2017. Belajar Dan Pembelajaran. *FITRAH Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman* Vol. 03 No. 2 Desember 2017 e-ISSN : 2460-2345, p-ISSN: 2442-6997
- Prasetyo, Bambang, dan Jannah, Lina Miftahul. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada

- Proyono P, (2017), Diktat Kuliah Struktur Beton II (Berdasarkan SNI 03 - 2847 - 2002). Universitas Muhammadiyah Jember, Jember
- Retnaningsih, Ragil. 2016. Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Tentang Alat Pelindung Telinga Dengan Penggunaannya Pada Pekerja di PT. X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health* (Vol. 1, No. 1, Oktober 2016. No. ISSN online: 2541-5727- No. ISSN cetak: 2527-4686
- Rishel, Rika Astria dan Ramaita. 2021. Hubungan Pengetahuan Ibu Primipara Tentang Teknik Menyusui Yang Benar Dengan Kejadian Puting Susu Lecet Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. Vol.12 No.1 (2021)
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, Indah. 2018. Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 9 No. 1 Juni 2018. ISSN : 2088-3145
- Setiawati, Siti Ma'rifah. 2018. Telaah Teoritis: Apa Itu Belajar ? *HELPER" Jurnal Bimbingan dan Konseling FKIP UNIPA*. Vol 35 No 1 (2018)
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Wandini, Rora Rizky & Sinaga, Maya Rani. 2018. Games Pak Pos Membawa Surat Pada Sintax Model Pembelajaran Tematik. *JURNAL RAUDHAH*. Progam Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) UIN Sumatera Utara. Vol. 06 No. 01, Januari-Juni 2018, ISSN: 2338-2163
- Yenni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MENATA* Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2019