

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran tentang Teknologi informasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Dukungan sosial dan Kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT adalah “**Baik**”.
2. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Artinya apabila perkembangan teknologi informasi melalui indikator ketersediaan Perangkat Keras (*Hardware*) dan Perangkat lunak (*Software*) serta Manusia yang semakin baik dalam penguasaan teknologi informasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diukur karena tingkat kesalahan yang diuji melebihi dari tingkat kesalahan yang ditoleransi. Artinya lingkungan kerja semakin bersih, dengan penerangan yang baik, dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi motivasi pegawai yang ditunjukkan melalui keinginan untuk berprestasi, melakukan perbaikan dan perubahan, meningkatkan kemampuan kerja dan memperbaiki hubungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya walaupun OCB ditumbuhkan dalam perusahaan dalam bentuk pegawai saling membantu secara sukarela, bekerja melebihi standar yang ditetapkan, memelihara suasana kerja yang nyaman, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan setia terhadap organisasi, namun tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT
6. Dukungan sosial dengan lima indikatornya yaitu dukungan Emosi, dukungan penghargaan, dukungan Instrumental dan konkrit, dukungan informasi dan dukungan jaringan sosial merupakan variabel moderasi karena dapat memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
7. Dukungan sosial bukan merupakan variabel moderasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sebab dukungan sosial memberikan pengaruh terhadap makhluk hidup sedangkan lingkungan kerja pada penelitian ini yaitu lingkungan fisik atau benda sehingga dukungan sosial tidak dapat memoderasi lingkungan fisik atau benda mati.

8. Dukungan sosial merupakan variabel moderasi, karena dapat memberikan dampak moderasi atau memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
9. Dukungan sosial merupakan variabel moderasi, karena dapat memberikan dampak moderasi atau memperkuat pengaruh *Organisational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan penguasaan dan ketersediaan teknologi informasi seperti laptop serta software baru yang menunjang pekerjaan, maningkatkan lingkungan kerja yang makin nyaman, peningkatan motivasi kerja seperti dengan pemberian bonus, penerapan OCB yang makin baik, Dukungan sosial yang semakin tinggi serta kinerja pegawai, agar dapat meningkat pada kategori yang sangat baik.
2. LPP TVRI stasiun NTT bisa malakukan penambahan tenaga kerja dan pelatihan serta pengadaan barang seperti studio yang lebih bagus dan Air Conditioner (AC), standing floor dan AC split yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga LPP TVRI stasiun NTT dapat bersaing dengan tv nasional lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah sampel penelitian tidak saja pada instansi pemerintah namun dapat menambah pada perusahaan atau jenis organisasi yang berbeda serta penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ahyari, Agus. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, edisi Ke 4, BPFE, Yogyakarta
- Ariesto H. Sutopo. (2012). *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bain, Read. (1937). *Technology and State Government*. Miami: American Sociological Association
- Bernardin, H. John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th Ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Cetakan ke-10. Bandung: Pustaka Setia
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Franklin, Ursula. (1989). *Real World of Technology*. House of Anansi Pres Mikro). Jakarta: Djambatan
- Fuad, Noor, Gofur Ahmad. (2009). *Integrated Human Resources Development berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haag, S., Keen, P. (1996). *Information Technology, Tomorrow's Advantage Today*. McGraw-Hill
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Jogiyanto, H.M. (2005). *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2013). *Human Resource Management (edisi 14)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lucas, H. (2000). *Information Technology for Management (7thed.)* Irwin/McGraw-Hill
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Martin, E. (1999). *Managing Information Technology What Managers Need to know (3rded)* New Jersey: Pearson Education International
- Nitisemito, Alex S. (1998). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Miftahul. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Grafindo Persada

- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Grafindo
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Indonesia: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sarafino, E.P., (2007). *Health Psychology: Biopsychological Interaction*. Kanada: John Wiley & Sons, Inc
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, L. P. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, H.B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thompson, Ronald L., Higgins, Christopher A. dan Howell, Jane M. (1991). *Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization*. MIS Quarterly

Veithzal Rivai, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi ke-2, Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Willian, Brian. & Sawyer, Stacey. (2003). *Using Information Technology A Practical Introduction To Computers And Communications* (7th ed.). McGraw-Hill

Jurnal

Agus Murdiyanto. (2012). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang jurnal manajemen. Vol. 09, hal 12-28.

Alannita, Ni Putu., Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014):33-45*.

Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 608, 833-3332.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*

Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta No. 02 Tahun XXXV I/ Juli 2012 ISSN 0854-1981* , 261-262.

C. Ann Smith, et. al., (1983), "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 4, 1983, pp. 653-663

Cahyani, Welsya., (2019). "Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*

- Damanik, Eva Setiarini. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. *Ekonomi: Jurnal of Economics and Business Vol.1 No.1*
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., Sudibya, I Gde Adnyana., Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2.*
- Farid, H. T., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai PT. PLN distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 32(1), 75-81.*
- Farizki, Muchamad, Ressa., Wahyuati Aniek. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 6 (5).*
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 5, No.1.*
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 5(1), 72.*
- Handayani, Ratina., Runtuwene, Roy F., Sofia A.P, Sambul. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.*
- Hidayat, Zainul., Taufiq, Muchamad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944.*
- Isnawati, D., & Suhariadi, F. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 02, (1)*
- Kasim, Dhesty., Rantetampang, A.L., dan Lumbantobing, Happy. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) (2016) Volume 26, No 1, pp 154-164 ISSN 2307-4531.*

- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Sosial support's Relationship to correctional staff job Stress, job involvement, job satisfaction, And organizational commitment. *Sosial Science Journal*, 53(1), 22–32.
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Maflikhah, Nur. (2010). Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Kwoledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi). *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta*
- Nasir, Azwir., Oktari, Ranti., (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.*
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16-24.
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior.
- P. Edi Sumantri, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, *Jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016* 1 ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN : 2442 – 4536
- Paputungan, Faradistia R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA 679 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688 ISSN 2303-1174*
- Purnama.C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 3 No. 5; hal. 12-35.

- Ramadhani, Fitri Ayu. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2*.
- Sari, Mareta Kemala & Hajriani, Ika. (2015). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Citra Bunda Medical Centre Padang). *Journal of Economic Economic And Economic Education*, 3(2): 228 – 236.
- Setyowati, T., & Nurhidayati, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang). *Potensio Jurnal STIE YPPI*, 17(1), 1–10.
- Siahaan, Syalimono., Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, ISSN 2623-2634*.
- Suharto dan Budi Cahyono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30*.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *AGORA Vol. 3, No. 2*.
- Turang, Richard Christian., Kindangen, Paulus., Tumiwa, Johan. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

A. Pengantar

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan akademis yang berhubungan dengan penulisan tesis saya dengan judul: **"Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun NTT"**. Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisinya dengan benar, dan kerahasiaan identitas bapak/ibu kami jaga dengan baik. Kebenaran informasi yang diberikan akan sangat bermanfaat bagi kami dalam melakukan analisis terhadap tesis saya. Atas bantuan dan kerjasama bapak/ibu, disampaikan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Umur :
4. Jabatan :
5. Masa Kerja :
6. Unit Kerja :
7. Pendidikan Terakhir :
8. Alamat Rumah :

C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan saksama pertanyaan / pernyataan yang ada.
2. Bapak/Ibu dimohon dengan hormat menjawab pertanyaan sesuai dengan pengetahuan dan fakta yang diketahui/dilihat dengan memberikan tanda centang pada satu kolom kategori jawaban dari setiap nomor pertanyaan. Jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiannya.

3. Ada 5 alternatif jawaban yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral/Tidak berpendapat
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
4. Setelah kuesioner ini diisi mohon dikembalikan kepada peneliti.

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini.

Kupang, Juni 2021

David Manafe

Daftar Pernyataan: Variabel Teknologi Informasi (X1)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Teknologi Informasi (X1)	1. Perangkat Keras (Hardware)	1. Jumlah Komputer yang tersedia sudah cukup untuk mendukung kebutuhan kerja					
		2. Komputer yang tersedia dalam kondisi baik					
	2. Perangkat lunak (Software)	1. Organisasi menyediakan software sesuai kebutuhan kerja					
		2. Software dalam kondisi baik dan dapat digunakan secara optimal					
	3. Manusia (Brainware)	1. Ada upaya untuk memiliki aplikasi / software dalam pengelolaan informasi					
		2. Pegawai yang ada rata-rata sudah menguasai perkembangan teknologi informasi.					

Daftar Pernyataan: Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja (X2)	1. Sirkulasi Udara	1. Kondisi pertukaran udara tempat anda bekerja sudah cukup baik.					
		2. Perusahaan sudah memperhatikan siklus udara dalam ruangan.					
	2. Kebersihan	1. Lingkungan ditempat saya bekerja cukup bersih.					
		2. Pada lingkungan kerja saya terdapat sarana kebersihan yang memadai.					
	3. Penerangan	1. Kondisi penerangan tempat saya bekerja sudah cukup baik.					
		2. Sarana penerangan yang disediakan perusahaan sudah mencukupi					
	4. Sarana prasarana kantor	1. Sarana prasarana yang tersedia, telah membantu pelaksanaan pekerjaan saya					
		2. Jumlah sarana prasarana di kantor sesuai dengan kebutuhan					

Daftar Pernyataan: Variabel Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Motivasi Kerja (X3)	1. Keinginan untuk berprestasi	1. Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang terbaik					
		2. Saya memiliki kemampuan untuk berprestasi					
	2. Keinginan untuk melakukan perbaikan	1. Saya melakukan perbaikan, apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan					
		2. Saya memeriksa ulang pekerjaan saya, sebelum diserahkan ke atasan saya					
	3. Keinginan untuk melakukan perubahan	1. Jika terdapat cara kerja yang salah, saya memberitahukan kepada pimpinan					
		2. Saya mampu melakukan inovasi dalam bekerja dengan tidak melanggar aturan organisasi					
	4. Keinginan untuk senantiasa untuk meningkatkan kemampuan kerja	1. Saya mendapat kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan					
		2. Saya mengembangkan kemampuan saya ke arah yang positif untuk mendukung kerja organisasi					
	5. Keinginan memperbaiki hubungan kerja	1. Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dalam organisasi					
		2. Jika terdapat permasalahan antar pegawai, akan dilakukan komunikasi untuk menyelesaikan masalah					

Daftar Pernyataan: Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB (X4)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3)	1. <i>Altruism</i> (membantu orang lain secara sukarela)	1. Saya dengan senang hati membantu teman kerja tanpa mengharapkan imbalan					
		2. Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir					
	2. <i>Conscientiousness</i> (melebihi standar yang diharapkan)	1. Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
		2. Saya bersedia untuk hadir lebih awal dan siap bekerja					
	3. <i>Sportsmanship</i> (menghindari ketegangan dengan memelihara suasana yang nyaman)	1. Saya dapat beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja saya					
		2. Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan yang ditetapkan di kantor saya					
	4. <i>Courtesy</i> (menjaga hubungan baik dengan rekan kerja)	1. Saya aktif mengikuti kegiatan di kantor					
		2. Saya hadir pada setiap pertemuan yang diadakan pada kantor					
	5. <i>Civic Virtue</i> (ketertarikan dan kesetiaan yang	1. Saya mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di kantor					

	tinggi terhadap organisasi)	2. Saya turut memberikan masukan dalam membuat keputusan di kantor					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--

Daftar Pernyataan: Variabel Dukungan Sosial (Z)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Dukungan Sosial (Z)	1. Dukungan Emosi	1. Saya mendapatkan bantuan emosional dan dukungan yang saya butuhkan dari keluarga saya					
		2. Ada orang khusus yang ada di sekitar ketika saya membutuhkan					
	2. Dukungan penghargaan	1. Saya dan teman-teman saling menghargai dalam bekerja					
		2. Saya mendapat penghargaan, apabila pekerjaan saya sukses.					
	3. Dukungan instrumental dan konkrit	1. selalu membantu saya dalam sistem pembelajaran Teman-teman membantu saya dalam sistem pekerjaan di kantor.					
		2. Kantor memberikan arahan agar saya mengerti akan tugas-tugas sebagai guru Teman kantor dalam proses mengajar didalam kelas					
	4. Dukungan informasi	1. Saya sering bekerja sama dengan teman-teman dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					

		2. Ketika saya membutuhkan informasi penting, teman-teman bersedia untuk membantu mencari tahu					
	5. Dukungan instrumental dan konkrit	1. Teman-teman membantu saya dalam sistem pekerjaan di kantor					
		2. Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika saya melakukan kesalahan					

Daftar Pernyataan : Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden				
			SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan atau ditargetkan					
		2. Kuantitas Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.					
	2. Kualitas kerja	1. Hasil kerja telah sesuai standar kualitas yang ditetapkan					
		2. Saya berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja					
	3. Pengetahuan pekerjaan	1. Saya mengetahui alur kerja dengan baik					
		2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan alur kerja yang ditetapkan					
	4. Kerja sama	1. Saya mampu bekerjasama dalam tim atau kelompok					
		2. Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan					
	5. Ketepatan waktu	1. Pekerjaan dikerjakan pada saat jam kerja					
		2. Pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
4	4	3	4	4	4	3.5	3.5	4	4	3.5	4
4	4	3	3	4	4	3.5	3	3.5	3.5	4	3.5
4	5	3.5	3.5	3.5	3.5	4	2	3	4	4	3.5
3	3	3.5	4.5	3	3	2.5	2	3	3.5	3.5	3
3	5	3.5	4	3.5	4	4	2	3	4	3.5	4
4	4	4	4	4.5	4	2.5	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3.5	2	2	3	3	3	3
4	3	4	3.5	3	3.5	2	3	3.5	3.5	2.5	3
4	4	4	3.5	4	4.5	2.5	4.5	4	3.5	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4.5	4.5	4	4	4
4	4	4	3	3.5	3	4	4	4.5	4	4	4.5
4.5	4	4	3	3.5	3.5	3.5	4	4	3.5	4	4.5
4	5	4	3.5	3	3	4	2.5	5	4	4	4
3.5	5	5	4.5	4	3.5	4.5	5	5	5	4	5
3.5	4	4	4	4	3.5	3	4	4	3	3	4
3	4	3	3	3.5	4	3	3.5	4	3	4	4
4	4	3.5	3	3	4	3.5	3.5	4	4.5	4.5	4.5
4	4	4	3.5	3.5	4	3	2.5	3	4.5	3	4
4	4	4	3.5	4	4	4	2	2.5	4	3	3
3	3	3	4	4	2.5	3	2	2	2	2.5	3
3	3	3.5	3	3	3	3	2.5	3	3	4	3.5
2.5	3	3	3	3	2.5	2.5	2	3	3	3	3.5
4	4	4	3.5	4	3.5	2	4	4	4	4	4
4.5	4	4.5	4	4	4	4	4	4.5	4	4.5	5
4	3	4	3.5	4	4	4	3	4	4	4	5
3.5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2.5	3	3	3.5	4.5	3.5	4
3	4	3.5	3	3	2	3	3	2	3	2.5	3
2	2	2	2	2	2.5	2	2	3	4	3.5	3
3.5	3	3	4	2	2	2	3	3	3.5	3.5	3
4	3	4	4	3	4	4	2.5	3	4	4	4
4	3	3.5	3	4	4	4	2	4	4	3.5	4
3.5	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3.5	4
4.5	5	4.5	4	4.5	5	5	4.5	4.5	5	4.5	4.5
4	5	4.5	4	4	5	5	4.5	4.5	5	5	4.5
3	4	3	4	4	4.5	3	2	3.5	3	3	3.5
3	3	3	3	3	2.5	2.5	2.5	3.5	3	3.5	3.5

4	5	3	4	4	4	4	3.5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3.5	3	3	3	3	4
4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4.5	4	4	5	4	3.5
4	4	4	3.5	4	4	4	3	3.5	4	3.5	4
3.5	3	4.5	4	4	4	4	3	3.5	4	4	3
3.5	4	5	4.5	3.5	4.5	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4
3	3	4	4	3.5	3	4	2	3.5	4	3.5	4.5
4	4	3	3.5	4	4.5	4	4	4	4	4	4.5
3	3	3	2.5	3	4	2	3.5	4	2.5	4	3.5
4	4	4	3	4	5	3.5	4	4	3.5	4	4
5	5	4.5	4	4.5	5	4	4.5	5	3.5	5	4.5
4	3.5	4	4	4	4	3.5	4	4	4	4.5	4
4	4	4.5	4	4	4	4	4	4.5	4	4.5	5
4	5	4	4	5	4.5	4	5	4.5	4	4	4.5
5	4	4	4.5	4	4	4	5	4.5	4.5	4	4
4	4	4	4	4	4.5	4.5	5	4	3.5	3.5	4
4	4	5	4	4.5	4.5	4	3.5	4	4	4.5	3.5
3	4	4.5	4.5	4	3	4	3	4	3.5	3.5	3
4	5	4.5	4	4	3	4	4	4	3.5	5	4
4	5	4	5	4.5	3.5	4	4	4.5	4	4	4.5
4.5	4	4.5	4	4.5	5	4.5	4.5	4.5	4	4	5

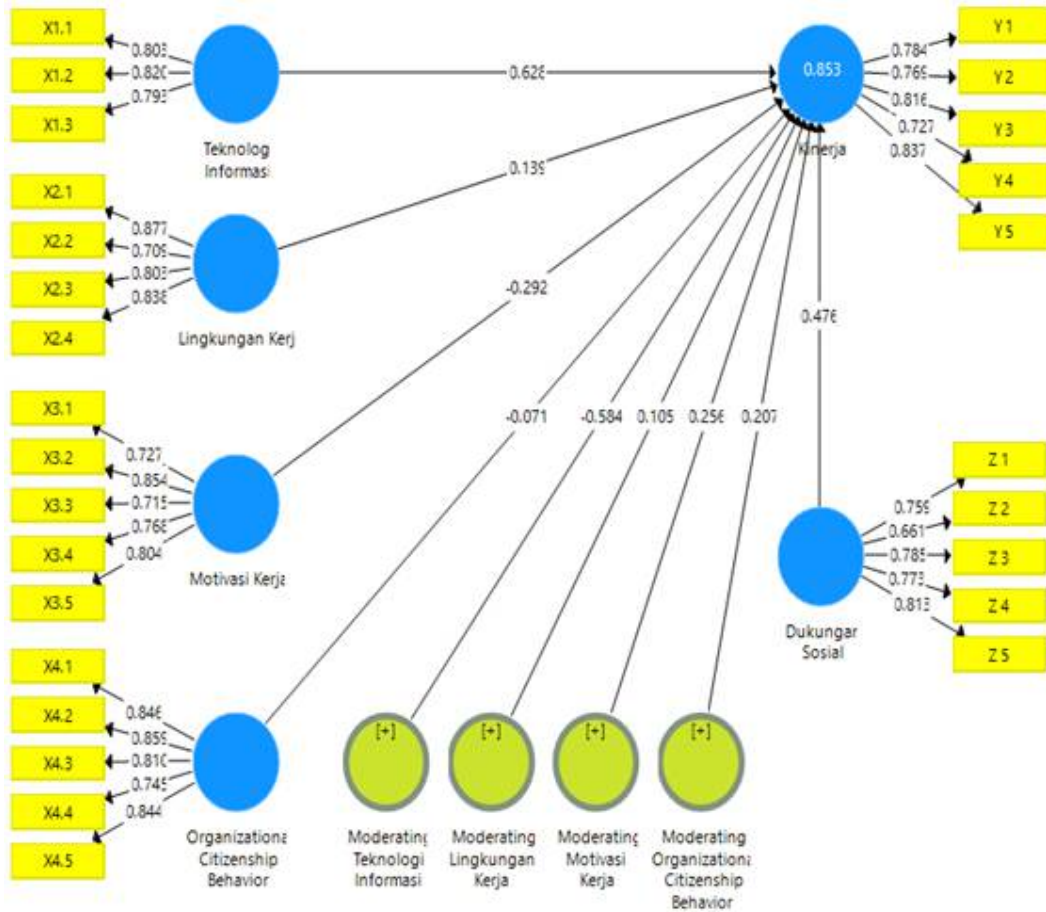
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5
4	3	4	3	4	3	3	3	3.5	4	3	3	3	3	3
3.5	3	4	3	4	3	3	3	3	3.5	3	3	3	3	3
3.5	3	3.5	3	3.5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	2	3.5	4	3.5	3.5	4	3.5	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3.5	3.5	3.5	4	3.5	3	3.5	3	4	4	4	4	4
4	2.5	4	3.5	3	3.5	3	3	3	4	3.5	4	4	4	4.5
3	2.5	3	4	2.5	2	3	2	2.5	2	3.5	4	3	3	3
3	2	3	2.5	3	2.5	2	2	3	2	4	4	4	4.5	5
4	3	4	3	4	2.5	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4.5	5	4	4	3	3.5	4	3	4	3	5	4	4
4.5	4	4.5	4	3.5	3.5	3.5	3.5	3	4	4	3	4	3.5	4
4	3	4	3.5	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	3.5	4
3	4	3	4	4	3.5	2	4	3	3.5	4	4	4	4	3
4	4	4.5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4
4	3.5	4	3.5	3.5	3	3.5	4	2	3	4	4	4	4	4

4	3.5	4	3.5	4	3	4.5	3	4	4	4	4	3	4	4
3.5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.5	4
3.5	2	2.5	2	3.5	2.5	3	2	3	3	4	4	4	5	4
4	2	2	2	3.5	4	3	3.5	4	3.5	4	4	4	4.5	4
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4
3	3.5	3	3.5	4	3.5	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3.5	4	3.5	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3.5	3	4	4	4	4	5	4	5
5	3.5	3	3.5	3.5	4	4	3	4	4.5	4	4	4	4	4
4	3.5	3	3.5	3.5	3.5	3.5	4	4.5	4.5	3.5	3	4	4	4
3	3	3	2	3.5	3.5	4	2	4.5	3	3	3	4	3	3
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3.5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.5	3
3	2	3.5	2	3	4	3	2	3	4	3.5	3	3	3.5	3
4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5	3
4	3	2.5	3	4	4.5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4.5	3	3	3	4	2.5	4	3	4	3	4	4	3	3.5	3
5	5	5	5	4.5	5	5	5	4.5	4	5	5	5	5	5
4.5	5	5	5	4.5	5	5	5	4.5	5	4.5	5	4.5	5	4
4	3	2	3.5	3	3	3	3.5	2.5	3	4	4	3	4	4
2.5	3	2	3.5	3	3	3	3.5	3	3	3	3.5	3	3.5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	3.5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	3.5	4.5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3.5	4	4.5	3	4	4	4	4	5	4
5	4.5	2.5	5	5	4	3.5	4.5	4	3	4	4	5	4	4
4	4	2.5	3	4	4	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	2.5	4.5	3.5	4.5	3.5	4	4	5	5	4
2	3	4	4	4	4	3	3.5	3	3	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4.5	4	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4
4.5	4	4	3.5	4	4	3.5	4	3	3.5	4	5	4	3	4
4.5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3.5	4
5	5	4.5	3.5	5	5	4.5	5	4	5	5	4	5	3.5	5
4	4	3.5	4	4.5	4.5	4	4	3.5	4	4	4.5	4	3	4
5	4	4	3	4	5	4	5	3.5	4	5	4	5	4	4
3.5	5	4	3.5	4.5	4.5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
3.5	4	3.5	3.5	3	5	4.5	4.5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4.5	3.5	4.5	4	4.5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4.5	4.5	4.5	5	4	4	5	5	5

3	4	4	4.5	4	5	5	4.5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	4	3.5	4.5	5	5	4	4.5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4.5	4.5	4.5	5	5	4	5	5
3	5	4	4	4	5	4.5	5	4	4.5	5	4	5	4.5	5

Lampiran 3 : Hasil Uji Smart PLS

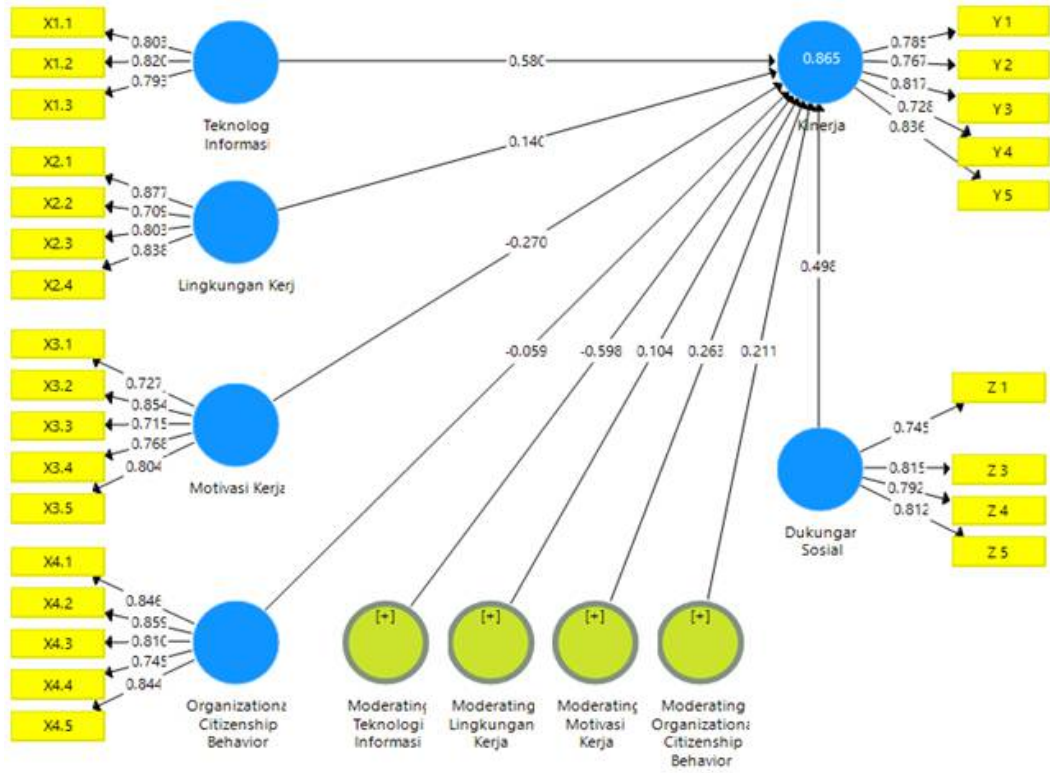
1. Outer Model 1



2. Outer Loading 1

Outer 1	Teknologi Informasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior	Dukungan Sosial	Kinerja Karyawan
X1.1	0.803					
X1.2	0.820					
X1.3	0.793					
X2.1		0.877				
X2.2		0.709				
X2.3		0.803				
X2.4		0.838				
X3.1			0.727			
X3.2			0.854			
X3.3			0.715			
X3.4			0.768			
X3.5			0.804			
X4.1				0.846		
X4.2				0.859		
X4.3				0.810		
X4.4				0.745		
X4.5				0.844		
Y1						0.784
Y2						0.769
Y3						0.816
Y4						0.727
Y5						0.837
Z1					0.759	
Z2					0.661	
Z3					0.785	
Z4					0.773	
Z5					0.813	

3. Outer Model 2



4. Outer Loading 2

Outer 2	Teknologi Informasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior	Dukungan Sosial	Kinerja Karyawan
X1.1	0.803					
X1.2	0.820					
X1.3	0.793					
X2.1		0.877				
X2.2		0.709				
X2.3		0.803				
X2.4		0.838				
X3.1			0.727			
X3.2			0.854			
X3.3			0.715			
X3.4			0.768			
X3.5			0.804			
X4.1				0.846		
X4.2				0.859		
X4.3				0.810		
X4.4				0.745		
X4.5				0.844		
Y1						0.785
Y2						0.767
Y3						0.817
Y4						0.728
Y5						0.836
Z1					0.745	
Z3					0.815	
Z4					0.792	
Z5					0.812	

5. Cross Loadings

	Teknologi Informasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior	Dukungan Sosial	Kinerja Kerja
X1.1	0.803	0.553	0.651	0.498	0.504	0.587
X1.2	0.820	0.660	0.665	0.651	0.606	0.709
X1.3	0.793	0.686	0.723	0.587	0.589	0.661
X2.1	0.701	0.877	0.714	0.512	0.503	0.598
X2.2	0.577	0.709	0.418	0.390	0.410	0.443
X2.3	0.619	0.803	0.664	0.711	0.367	0.441
X2.4	0.651	0.838	0.639	0.480	0.448	0.537
X3.1	0.649	0.485	0.727	0.493	0.467	0.523
X3.2	0.772	0.673	0.854	0.715	0.587	0.571
X3.3	0.587	0.628	0.715	0.425	0.322	0.417
X3.4	0.564	0.550	0.768	0.485	0.525	0.509
X3.5	0.682	0.617	0.804	0.526	0.401	0.503
X4.1	0.563	0.561	0.548	0.846	0.527	0.494
X4.2	0.638	0.539	0.605	0.859	0.569	0.534
X4.3	0.613	0.539	0.634	0.810	0.602	0.550
X4.4	0.565	0.421	0.503	0.745	0.494	0.426
X4.5	0.594	0.554	0.538	0.844	0.441	0.559
Y1	0.709	0.604	0.545	0.534	0.614	0.785
Y2	0.628	0.521	0.569	0.453	0.595	0.767
Y3	0.639	0.570	0.532	0.503	0.767	0.817
Y4	0.471	0.313	0.348	0.408	0.609	0.728
Y5	0.733	0.449	0.566	0.558	0.641	0.836
Z1	0.581	0.418	0.569	0.591	0.745	0.588
Z3	0.626	0.587	0.587	0.622	0.815	0.676
Z4	0.552	0.386	0.350	0.369	0.792	0.672
Z5	0.482	0.313	0.407	0.459	0.812	0.660

6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.620
Teknologi informasi (X1)	0.649
Lingkungan kerja (X2)	0.655
Motivasi kerja (X3)	0.601
Organizational Citizenship Behavior (X4)	0.675
Dukungan social (Z)	0.627

7. Composite Reliability

	Reliability
Kinerja	0.891
Teknologi informasi	0.847
Lingkungan kerja	0.883
Motivasi kerja	0.882
Organizational Citizenship Behavior	0.912
Dukungan sosial	0.870

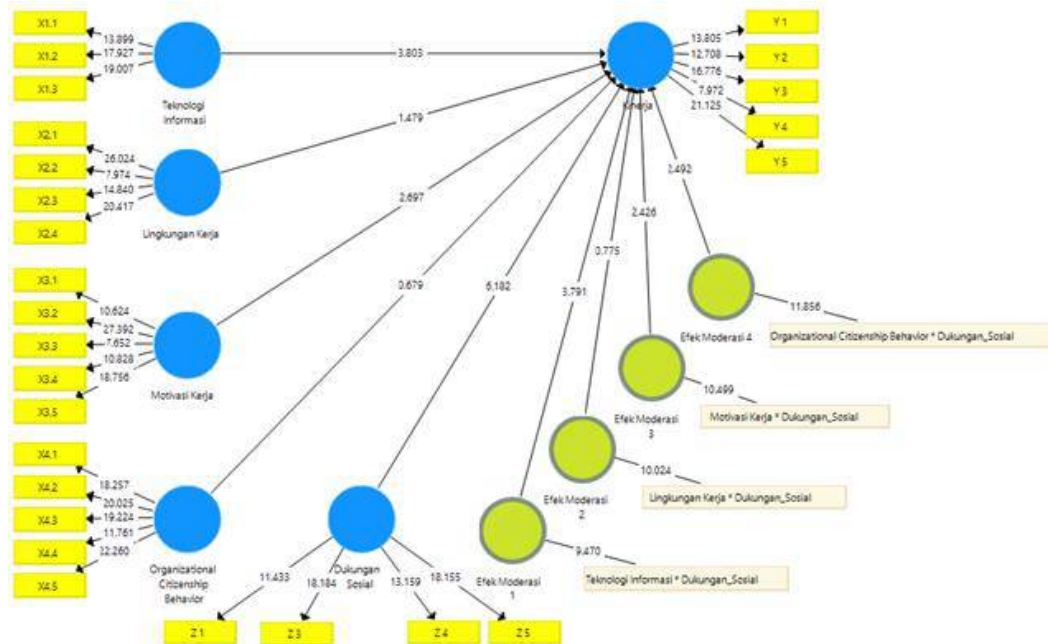
8. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja	0.847
Teknologi informasi	0.731
Lingkungan kerja	0.823
Motivasi kerja	0.833
Organizational Citizenship Behavior	0.879
Dukungan sosial	0.801

9. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.548	0.516
Dukungan sosial	0.865	0.842

10. Inner Model



11. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P Value
Teknologi informasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.580	0.561	0.160	3.812	0.000
Lingkungan kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.140	0.131	0.097	1.400	0.162
Motivasi kerja (X3) -> Kinerja (Y)	-0.270	-0.254	0.112	2.432	0.015
Organizational Citizenship Behavior (X4) -> Kinerja (Y)	-0.059	-0.057	0.094	0.641	0.522
Moderasi Teknologi informasi (X1) -> Kinerja (Y)	-0.598	-0.555	0.176	3.572	0.000
Moderasi Lingkungan kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.104	0.075	0.133	0.760	0.448
Moderasi Motivasi kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0.263	0.261	0.115	2.287	0.023
Moderasi Organizational Citizenship Behavior (X4) -> Kinerja (Y)	0.211	0.203	0.203	2.384	0.018

Lampiran 4 : Surat Penelitian



Nomor : 318/II.23/TVRI/2021
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian.

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Katolik Widya Mandira
di
Kupang.

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang nomor: 6122/WM.H4.FEB/PRM/2021 tanggal 27 Mei 2021 perihal permohonan Izin Penelitian di LPP TVRI Stasiun Nusa Tenggara Timur, pada prinsipnya kami menerima permohonan tersebut dengan ketentuan mahasiswa mentaati peraturan dan protokol kesehatan yang berlaku di LPP TVRI Stasiun Nusa Tenggara Timur.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kupang, 14 Juni 2021

Kepala TVRI Stasiun NTT
U.B. Koordinator Teknik
Dadang Supriatman, ST
085506201988031003