

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI PROPINSI BALI)

Ni Kadek Suryani¹, G. Oka Warmana², I Nyoman Arya Wiguna³

^{1,2}Institut Disain dan Bisnis Bali, Denpasar Bali Indonesia

³Dinas Pendidikan dan Olah Raga Provinsi Bali

e-mail: nksuryani@idbbali.ac.id¹, okawarmana@idbbali.ac.id², aryaexo@gmail.com³

INFORMASI ARTIKEL

Received : Januari, 2021
Accepted : Maret, 2021
Publish online : April, 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee competence and the use of information technology on employee performance, considering that achieving goals and increasing organizational competitive advantage are highly dependent on the quality of employees who are competent in their fields. This research was conducted at all high schools and vocational high schools in the Department of Education and Sports, Bali Province, Indonesia. The population was 142 head of administration and school employees. All of them are used as samples and respondents to answer the questionnaire. Data were analyzed using SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM). This study found that there was a positive and significant effect of the three proposed hypotheses, namely the relationship between competence on employee performance, competence on the use of information technology and between the use of information technology on employee performance. In the mediation test, it was found that there was an effect of partial mediation where the higher quality competencies would increase the use of information technology in the organization so that it could improve employee performance, which had an impact on the sustainable progress of the company.

Key words: employee competence, use of information technology, employee performance,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan penggunaan informasi teknologi terhadap kinerja karyawan, mengingat dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi sangat tergantung dari kualitas karyawan yang kompeten di bidangnya. Penelitian ini dilakukan pada seluruh SMA dan SMK yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olah Raga Propinsi Bali, Indonesia. Populasi berjumlah 142 orang kepala

tata usaha dan pegawai sekolah. Seluruhnya digunakan sebagai sampel dan responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan. Data dianalisis menggunakan SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Pada uji mediasi yang ditemukan adanya pengaruh mediasi parsial dimana kompetensi yang semakin berkualitas akan meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kemajuan perusahaan yang berkesinambungan.

Kata Kunci: kompetensi karyawan, penggunaan teknologi informasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak tantangan yang harus dihadapi oleh suatu lembaga atau perusahaan demi membangun perusahaan/lembaga yang berkualitas. Suatu perusahaan dituntut untuk berperilaku efektif dan efisien dalam menjalankan bisnisnya. Apabila tidak demikian, perusahaan tidak dapat bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain yang memiliki kualitas yang lebih baik. Dengan demikian, lembaga atau perusahaan harus selalu menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang dapat menjamin keberlangsungan hidup jangka panjang sebuah perusahaan/lembaga (Suhaya et al, 2019).

Penyebaran informasi dapat dilihat sebagai salah satu faktor yang paling penting dari keberhasilan kinerja sebuah organisasi. Penggunaan informasi sangat tergantung dari kompetensi penggunanya (Choo et al., 2005) Pengguna informasi dalam organisasi dapat langsung menggabungkan dan mengelolanya dalam membuat keputusan dan negosiasi, termasuk didalamnya memperbaiki masalah yang dihadapi.

Penelitian sebelumnya mengenai proses pembagian informasi, sistem informasi dan kompetensi karyawan telah banyak diteliti namun, persepsi peneliti tentang masalah ini berbeda-beda. Penelitian oleh Heinrichs *et al.*, (2004) berfokus pada bagaimana alat informasi bersama dengan model pengambilan keputusan memperbaiki pemanfaatan informasi dan meningkatkan kompetensi. Hasil studi menunjukkan bahwa alat informasi dan model pengambilan keputusan adalah dukungan utama untuk pencipta informasi dalam organisasi, yang dengan demikian mampu mencapai pengiriman informasi yang tepat waktu dan mencapai hasil yang efisien. Penelitian tersebut menyatakan bahwa alat dan model ini memungkinkan pekerja untuk memberikan informasi yang tepat dan akurat, yang berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan fokus pada investasi teknologi dan pelatihan bagi pengembang informasi. Dalam pernyataan sederhana, inti dari

informasi yang sukses berbagi kompetensi organisasi bangunan adalah untuk berinvestasi dalam informasi pengembangan, pelatihan dan teknologi alat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bacha (2012) mengevaluasi bagaimana sistem informasi mendukung kinerja karyawan dan kompetensi inti organisasi. Peneliti menemukan bahwa sistem informasi memiliki peran penting dalam kinerja tugas anggota organisasi. Keterampilan teknis staf sistem informasi berdampak pada hasil organisasi. Dengan demikian, setiap kali sistem informasi memiliki kualitas tinggi, pengguna mendapatkan kepuasan dan melakukan tugas mereka secara profesional.

Bacha (2012) menjelaskan bahwa, jika pengguna dapat terlibat dalam proses pengembangan sistem informasi, sebaiknya tujuan organisasi dapat dicapai. Peneliti mencatat bahwa pengguna sistem informasi harus berpartisipasi dalam pelatihan agar sistem informasi dapat digunakan dengan cara yang tepat untuk mendukung tugas karyawan.

Banyak peneliti menganggap bahwa kompetensi dan keuntungan bisnis hanya dapat diperoleh jika karyawan memiliki akses terhadap informasi (Herling et al., 2000). Memiliki pernyataan ini dalam pikiran, tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi dan menggambarkan faktor penting untuk mengembangkan kompetensi. Tujuan utama penelitian tersebut adalah untuk menciptakan sebuah saran menjelaskan bagaimana organisasi dapat menyusun, mempublikasikan dan mendistribusikan informasi pengguna di masa depan, untuk memastikan bahwa kategori pengguna yang berbeda memiliki akses cepat ke data yang akurat dan relevan.

LITERATUR REVIEW

Kompetensi Karyawan

Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas fundamental dari suatu kemampuan individu yang dapat berupa niat, keterampilan, kemampuan, bagian dari pandangan diri seseorang, pekerjaan sosial, atau kumpulan informasi yang mereka gunakan (Boyatzis,

2008). Taylor (2017) menyatakan pengertian lain dari kompetensi adalah sebagai metode untuk setiap karyawan yang siap melaksanakan pekerjaan dengan standar pekerjaan yang diberikan ditempatnya bekerja.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993) merupakan sejumlah karakteristik individu yang berkaitan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan organisasi dan kinerja terbaik yang mereka miliki dalam suatu pekerjaan atau situasi yang diharapkan dapat dipenuhi. Pendapat ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan ciri dasar dari setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Sofo (1999:123) mengemukakan “*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*”. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas kompetensi karyawan dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai seorang karyawan profesional. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan menunjukkan kualitas karyawan yang sebenarnya. Kompetensi terus akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap professional dalam memajukan kualitas diri karyawan.

Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi saat ini membuat kebutuhan akan teknologi informasi tersebut sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan terutama dalam segala kegiatan operasional perusahaan (Rahadi, 2007).

Sistem informasi dan teknologi informasi pada saat ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan bagi dunia bisnis mengingat perannya sebagai alat bantu dalam kecepatan pengambilan keputusan organisasi pada berbagai peringkat fungsi dari level bawah hingga manajerial (Salamah, 2012).

Keberhasilan penggunaan teknologi informasi harus memenuhi beberapa kriteria, menurut Sidik (2014) kriteria kualitas informasi yang dinyatakan harus akurat, relevan, tepat waktu dan lengkap. Informasi akurat, yang berarti bahwa informasi memiliki akurasi yang cukup dan dekat dengan realitas yang sebenarnya. Informasi yang relevan adalah ketika informasi dapat membuat perubahan dalam

pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan pengguna dan masalah yang dihadapi oleh pengguna. Informasi yang tepat waktu, informasi tersebut harus tersedia bagi pengambil keputusan bila diperlukan dan informasi tidak muncul di masa lalu atau sebelumnya.

Bodnar dan Hopwood dalam Rahadi (2007) menyebutkan ada tiga hal yang berkaitan dengan penerapan teknologi informasi berbasis komputer yaitu perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software) dan pengguna (brainware). Ketiga elemen tersebut saling berinteraksi dan dihubungkan dengan suatu perangkat masukan keluaran (input-output media), yang sesuai dengan fungsinya masing-masing. Perangkat keras (hardware) adalah media yang digunakan untuk memproses informasi. Perangkat lunak (software) yaitu sistem dan aplikasi yang digunakan untuk memproses masukan (input) untuk menjadi informasi, sedangkan pengguna (brainware) merupakan hal yang terpenting karena fungsinya sebagai, pengembang hardware dan software, serta sebagai pelaksana (operator) masukan (input) dan sekaligus penerima keluaran (output) sebagai pengguna sistem (user). Pengguna sistem adalah manusia (man) yang secara psikologi memiliki suatu perilaku (behavior) tertentu yang melekat pada dirinya, sehingga aspek keprilaku dalam konteks manusia sebagai pengguna (brainware) teknologi informasi menjadi penting sebagai faktor penentu pada setiap orang yang menjalankan teknologi informasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Cecilia (2006) kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kemampuan organisasi untuk berhasil dalam mencapai tujuannya ditunjang oleh faktor-faktor internal dan eksternal organisasi. Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi

dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi

Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Friolina et. Al. (2017) melakukan penelitian untuk untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Bondowoso. Dari hasil penelitiannya didapati bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil disana. Ditemukan disaat pegawai negeri bekerja sesuai dengan kompetensinya maka kinerja mereka akan meningkat pula. Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaoko (2014) yang melakukan studi di sektor pendidikan di Kenya. Kompetensi membentuk fondasi untuk kinerja dan keterlibatan yang optimal di tempat kerja.

Identifikasi dan pengembangan kompetensi tertentu dapat menjadi kunci untuk peningkatan lanjutan dalam kinerja pekerjaan karyawan. Kompetensi karyawan juga ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditemukan oleh Irvan dan Heryanto (2019) pada government staff.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penggunaan Kompetensi terhadap Penggunaan Teknologi Informasi

Eksistensi seorang karyawan yang kompeten dan profesional merupakan syarat mutlak karyawan berkeaitasn untuk mendukung berjalannya sebuah organisasi yang siap berkompetisi di pasar. Melalui dukungan informasi teknologi baik *hardware & software* yang memadai sebuah organisasi dapat berjalan mencapai tujuan. Selain itu, dukungan organisasi dalam pengembangan skill bagi para karyawan adalah suatu aspek fundamental agar

tercipta karyawan yang *qualified*, kompeten, dan profesional.

Gita (2017) dalam penelitiannya menemukan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap penggunaan tehnologi informasi, dalam studinya juga ditemukan kompetensi dalam penggunaan tehnologi informasi berpengaruh terhadap kualitas pelaporan finansial dalam organisasi. Hasil senada juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019)

H2 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap tehnologi informasi

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan teknologi informasi harus disesuaikan dengan kesesuaian tugas dalam pengoperasionaannya, dimana kebutuhan tugas harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan didukung dengan fungsi-fungsi dari teknologi informasi yang tersedia (Hamzah 2009).

Papa (1989) dalam penelitiannya menemukan bahwa *employee competence had the most significant effect on employee performance with the new computer*. Artinya semakin tinggi karyawan yang memiliki kompetensi dalam mengoperasikan computer akan mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Penelitian tersebut menemukan karyawan yang menerima program pelatihan lebih berkompetensi pada tingkat yang lebih tinggi secara signifikan dengan teknologi baru daripada karyawan yang tidak menerima pelatihan. Hal ini pengaruhnya juga berdampak pada produktifitas kerja karyawan, produktivitas juga berpengaruh signifikan terhadap seberapa produktif karyawan dengan sistem computer.

H3 : Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Based on the theoretical description, a research model is built as a Figure 1.

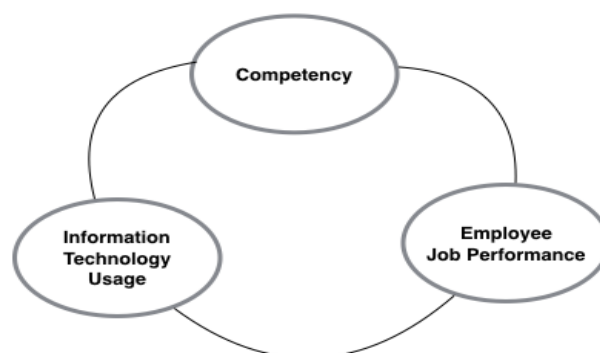


Figure 1 : Research Model

Penelitian ini dilakukan pada high school and vocational school yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olah Raga Propinsi Bali, Indonesia. Populasi berjumlah 142 orang kepala tata usaha dan pegawai sekolah. Seluruh dipakai sebagai sampel dan responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan.

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM). *Measurement* / pengukuran masing-masing variable dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1
Alat Ukur Variabel Penelitian

Variabel	Items	Sumber
Kompetensi	1. Keyakinan dan Nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Motivasi 6. Isu Emosional 7. Kemampuan intelektual 8. Budaya Organisasi	Wibowo (2016)
Penggunaan Teknologi Informasi	1. <i>Makes job easier</i> 2. <i>Usefull</i> 3. <i>Increase productivity</i> 4. <i>Enchance efectiveness</i> 5. <i>Improve job performance</i>	Chin & Todd (1995)
Kinerja Karyawan	1. Pemahaman atas tugas dan fungsi 2. Inovasi 3. Kecepatan Kerja 4. Keakuratan Kerja 5. Kerja sama	Fadel (2009)

Hasil Analisis Data

Uji Convergent validity

Uji ini digunakan untuk mengetahui validasi indikator terhadap variabelnya yang ditinjau dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 2015:74). Namun, nilai *loading factor* akan benar-

benar dihapus jika dapat meningkatkan nilai AVE yang dimiliki, yang mana nilai AVE harus di atas 0,5 (Ghozali & Latan, 2015:74). Tabel 2 menunjukkan nilai *loading factor* yang dimiliki oleh tiap indikator di bawah 0,5 yang mana akan langsung dihapus untuk meningkatkan AVE yang dimiliki oleh model penelitian.

Tabel 2
Hasil Outer Loading Pertama

Competency		Information Technology Use		Employee Job Performance	
X1.1	0.794	X2.1	0.773	Y1.1	0.729
X1.2	0.782	X2.2	0.867	Y1.2	0.679
X1.3	0.841	X2.3	0.843	Y1.3	0.749
X1.4	0.764	X2.4	0.831	Y1.4	0.767
X1.5	0.788	X2.5	0.855	Y1.5	0.780
X1.6	0.244				
X1.7	0.747				
X1.8	0.547				

Sumber : data diolah

Indikator yang nilainya tidak valid atau di bawah 0,5 harus dikeluarkan dari model, maka untuk model indikator X1.6 harus dikeluarkan dan selanjutnya dilakukan PLS *algorithm* ulang dan hasilnya dapat terlihat pada tabel 3 dimana menunjukkan semua indikator lebih dari 0,5.

Pemeriksaan terakhir dari *convergent validity* ialah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dianggap memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila dengan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015:74), hasilnya dapat terlihat pada tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 3
Hasil *Outer Loading* Kedua

Competency		Information Technology Use		Employee Job Performance	
X1.1	0.794	X2.1	0.773	Y1.1	0.729
X1.2	0.782	X2.2	0.867	Y1.2	0.679
X1.3	0.841	X2.3	0.843	Y1.3	0.749
X1.4	0.764	X2.4	0.831	Y1.4	0.767
X1.5	0.788	X2.5	0.855	Y1.5	0.780
X1.7	0.747				
X1.8	0.547				

Sumber : data diolah

Tabel 4
Hasil AVE

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Competency	0.574
Information Technology Use	0.696
Employee Job Performance	0.550

Sumber : data diolah

Discriminant validity

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten > 0,7

atau memiliki akar kuadrat AVE yang lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk variabel laten lainnya (Ghozali, 2014:40). Hasil pengujian *discriminant validity* penelitian ini terlihat pada Tabel 5

Tabel 5
Hasil *Discriminant Validity*

Variable	Korelasi		
	Competency	Employee Job Performance	Information Technology Use
Competency	0.757		
Information Technology Use	0.573	0.556	0.834
Employee Job Performance	0.742	0.741	

Sumber : data diolah

Tabel 5 menjelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai *loading factor* pada indikator semua variabel memiliki nilai > 0,70, sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji ini dilakukan dengan cara mengukur *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk yang dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015:76-77). Hasil uji *composite reliability* penelitian ini terlihat pada tabel 6 yang menjelaskan bahwa seluruh variabel penelitian ini telah memenuhi *cronbach's alpha* dan *composite reliability* karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan, yaitu di atas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria reliabel.

Uji Composite Reliability

Tabel 6
Hasil *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Competency	0.872	0.903
Information Technology Use	0.890	0.919
Employee Job Performance	0.795	0.859

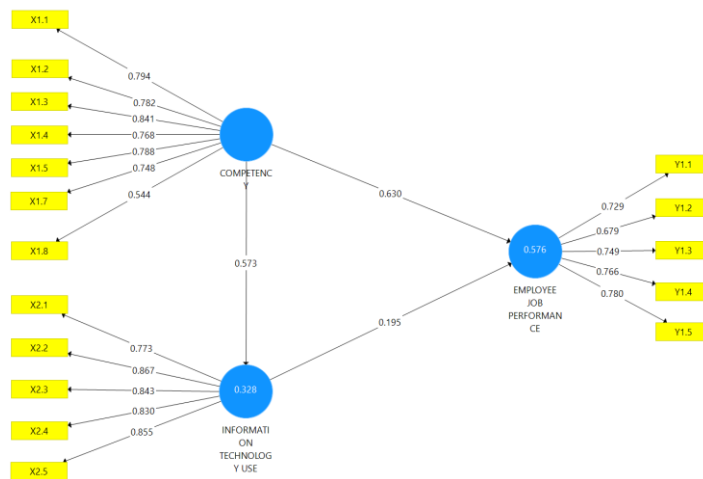
Sumber : data di olah

Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian *Inner Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel,

nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif.



Gambar 2
Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar 2 menjelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk *unidimensional* yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu teknologi

informasi dan kompetensi dan satu variabel endogen yaitu kinerja pegawai. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 7 memperlihatkan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 7
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Employee Job Performance	0.576
Information Technology Use	0.328

Sumber : data diolah

Tabel 7 menunjukkan nilai *R-square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,576 dan variabel penggunaan teknologi informasi 0,328. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural (Ghozali, 2014:42).

Selain dengan menggunakan *R-square*, *goodness of fit model* juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015:79). Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0,576)(1 - 0,328) = 1 - (0,424)(0,672) = 1 - 0,285 = 0,715$$

Hasil perhitungan *Q Square Predictive Relevance* (Q^2) menunjukkan nilai 0,715 yang artinya model menunjukkan observasi baik, dimana 71,5% hubungan antar variabel dapat dijelaskan oleh model,

sedangkan sisanya (28,5%) adalah *factor error* atau faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Evaluasi *inner model* yang diukur berdasarkan *Q Square Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodness of Fit* (GoF) di atas menunjukkan bahwa model yang dibentuk oleh konstruk-konstruk memiliki kategori model yang sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-statistics* dengan memilah untuk pengujian pengaruh langsung dan tak langsung atau pengujian variabel mediasi. Pada bagian berikut diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung dan pengujian variabel mediasi.

Pengujian Pengaruh Langsung

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 5.16 memberikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

	Koefisien jalur (<i>Bootsrapping</i>)	<i>p-values</i>
Competency -> Employee Job Performance	0.630	0.000
Competency -> Information Technology Use	0.573	0.000
Information Technology Use -> Employee Job Performance	0.195	0.000

Sumber : data diolah

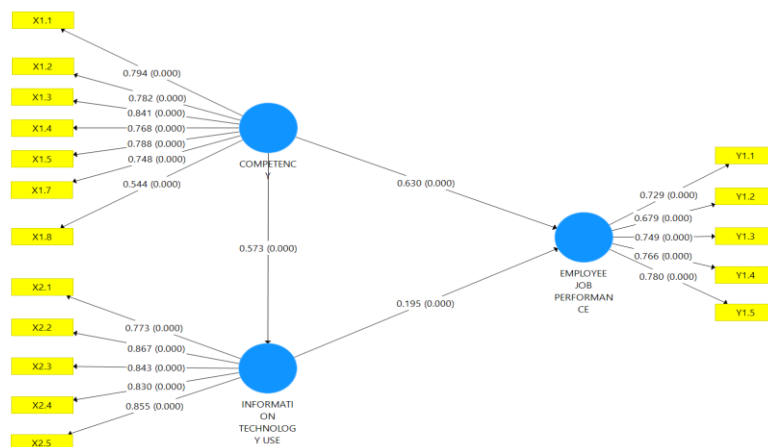
Lebih lengkapnya, Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian ini diuraikan berdasarkan Tabel 8 yang menjelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur sebesar 0.630 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* tersebut berada kurang dari 0,05 (*alpha* 5 %). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 dinyatakan diterima.
- 2) Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi. Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur sebesar 0.573 dengan nilai *p-value* sebesar

0,000. Nilai *p-value* tersebut berada kurang dari 0,05 (*alpha* 5 %). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 dinyatakan diterima.

- 3) Pengujian Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur sebesar 0,195 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* tersebut berada kurang dari 0,05 (*alpha* 5 %). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 3 dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dapat disajikan gambar model penelitian berikut:



Gambar 3
Full Model Structural (PLS Bootstrapping)

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Melalui Variabel Mediasi

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar

yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 9 memberikan *output* estimasi untuk pengujian model parsial.

Tabel 9
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Koefisien jalur (<i>Boostrapping</i>)	<i>p-values</i>
Competency -> Information Technology Use -> Employee Job Performance	0.112	0,000

Sumber : data diolah

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa penggunaan teknologi informasi mampu memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur sebesar 0,112 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* tersebut berada kurang dari 0,05 (*alpha* 5 %).

Hasil analisis pada tabel 8 terlihat bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,630. Sedangkan pada tabel 9 terlihat bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui penggunaan teknologi informasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,112. Koefisien jalur ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui penggunaan teknologi informasi.

PEMBAHASAN

Dalam era teknologi informasi saat ini, kompetensi karyawan sangat diperlukan untuk dapat berguna dalam proses mengakses, mengelola, *Jurnal IMAGINE*

mengintegrasikan, mengevaluasi, menciptakan, serta mengkomunikasikan informasi secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan kompetensi karyawan pada penggunaan teknologi informasi telah banyak dibuktikan, dalam penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap penggunaan teknologi informasi. Hal ini menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi adalah proses dimana semua sumber daya manusia yang terkait dengan teknologi informasi dikelola sesuai dengan prioritas dan kebutuhan organisasi. Ini termasuk didalamnya sumber daya manusia itu sendiri dan sumber daya lain berwujud seperti perangkat keras jaringan, komputer dan orang, serta sumber daya tidak berwujud seperti perangkat lunak dan data. Tujuan utama manajemen teknologi informasi adalah untuk menghasilkan nilai melalui penggunaan teknologi oleh sumber daya manusia itu sendiri (Andriani, 2010). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi tersebut digunakan sebagai bekal seseorang dalam mencari, meneliti, dan menilai informasi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga sumber daya manusia mampu

menggali potensi sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki lembaga atau perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses produksi dalam lembaga atau perusahaan, serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Akhir dari semua ini adalah memberikan nilai tambah bagi perusahaan atau lembaga dalam bentuk keuntungan daya saing (Wijaya et al, 2016).

Pentingnya SDM berbasis teknologi informasi bahwa SDM harus fokus untuk menarik individu yang cerdas secara digital dan sadar sosial karena mereka adalah kunci bagi organisasi yang akan maju (Wardhani dan Aziz, 2018). Jauh lebih mungkin bahwa karyawan yang berpengalaman dengan alat-alat digital seperti media sosial, mobile banking, dan belanja online akan memahami dampak yang mereka dapat terhadap organisasi selama transformasi digital. Disamping itu kemudahan menjalankan sosial media akan membawa kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka menggunakan teknologi informasi di perusahaan. Karyawan yang sudah menjadikan teknologi informasi sebagai bagian dari pola kerja mereka akan mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Hal ini juga sudah dibuktikan pada penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada hubungan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji mediasi yang dilakukan, temuan studi ini memberikan petunjuk bahwa penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*). Dimana kompetensi yang semakin berkualitas akan meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kemajuan perusahaan yang berkesinambungan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan keunggulan bersaing bisnis bergantung pada kualitas karyawan yang berkompeten di bidangnya. Modal besar yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti tanah, gedung, gedung atau lainnya tidak akan menghasilkan produktivitas bisnis tanpa adanya orang yang kompeten yang mengolahnya. Kompetensi dibidangnya sangat menentukan hasil kinerja karyawan yang berdampak pada akhirnya peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini menguji hubungan antara kompetensi pegawai, penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai ditemukan hubungan yang signifikan dari semua variabel yang diteliti. Semua hipotesis yang diajukan ternyata berhubungan positif dan signifikan yang memberikan bukti bahwa karyawan yang memiliki kompetensi mempengaruhi penggunaan teknologi informasi, yang keduanya

mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan pada satu bidang usaha saja yaitu bidang pendidikan, saran yang diberikan agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel-variabel yang sama pada bidang usaha yang berbeda guna menggeneralisasi hasil penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of management development*, 27(1), pp; 5-12.
- Cecilia Engko (2006), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening, *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Chin, W.C. & Todd, P.A. (1995) On the Use, Usefulness and Ease of Use of Structural Equation Modelling in MIS Research: A Note of Caution. *MIS Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 237-46
- Choo H.T.G., Hooper V. (2006) Working with information: information management and culture in a professional services organization, *Journal of Information Science*, Sage publications, 32 (6), p.495.
- Fadel, M. (2009) *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia
- Friolina, D. G., Sudarsih, S., Endhiarto, T., & Musmedi, D. P. (2017), Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance?. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 6 Issue 9, 2017, pp; 211-215
- Gita A, Fransiska (2017) *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Sleman)*. Other thesis, UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Irvan, R. M., & Heryanto, H. (2019). The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 7(5), 134-142.
- Jaoko AF. (2014), Perceived relationship between employee academic qualifications and job performance in Mukuru slums development projects, Nairobi County. A research project submitted in partial fulfilment of the requirement for award of the degree of master

- of business administration, school of business, University of Nairobi, October, 2014
- M. Sidik, (2014), Pengaruh Partisipasi Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya Pada Kualitas (Survei pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Bandung), Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahayu Ariska (2019), Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (*Studi Kasus Pada Karyawan PT. Cipta Karya Persada Nusantara*). S1 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Rahayu Ariska (2019), Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (*Studi Kasus Pada Karyawan PT. Cipta Karya Persada Nusantara*). S1 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Rvan, R. M., & Heryanto, H. (2019). The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 7(5), 134-142.
- Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 56-68.
- Sofo. Francesco. (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS
- Spencer, Lyle M., Jr & Signe M., Spencer (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons .Inc
- Suhaya, Jarnawi Afgani Dahlan, Afriani & Siti Sohibah, (2019), Kompetensi sumber daya manusia dalam era teknologi: analisis terhadap pegawai di lingkungan pemerintahan, *Pelita Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Edisi XIX Volume 2*, Juli – Desember 2019, pp; 140 – 153
- Taylor, E. W. (2017). Transformative learning theory. In *Transformative Learning Meets, Bildung* (pp. 17-29). Sense Publishers, Rotterdam.
- Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta