Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II

TELAAH PUSTAKA

.1 Landasan Teori

.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2020) manajemen SDM adalah berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Rivai (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Audia (2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Permana (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan

manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau

efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Selain itu menurut Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.(Muhammad et al., 2024)

Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.(Suryani et al., 2021)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau

cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia muai dari perenanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

a. Menentukan kualitas dan kuntitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
d. Mempermudah koodrinasi, integrase dan sinkronasi (KIS) sehingga prodktivitas kera meningkat.
e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi majerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial :

1. Perencanaan

   Setiap Manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2. Pengorganisasian

   Setelah rangkain tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk melaksanakannya. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengawasan

   Fungsi pengwasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadinya penyimpangan, diambil tindakan kolerasi/ penyusunan kembali 20 rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional :

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pengadaan

   Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan,

   pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan

   Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

   Adalah pemberian balas jasa langsung (*direc*t) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian

   Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

   Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik,

mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

   Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

7. Pemberhentian

   Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global. Sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi informasi adalah segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjaring data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Sedangkan teknologi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

komputer (*hardware, software ,database*, jaringan internet) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi yang juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi informasi memiliki banyak fungsi dan peranan bagi organisasi. Fungsi dari teknologi informasi adalah mengumplkan data, mengolah data, menghasilkan data, menyimpan dan mencari kembali data (Raffiansyah,2015).

Menurut Jogiyanto (2018) pemanfaatan teknologi informasi mencakup perilaku karyawan dalam menggunakan teknologi sesuai dengan tugasnya, yang diukur berdasarkan seberapa seringnya teknologi tersebut digunakan dalam berbagai aplikasi. Pemanfaatan teknologi terkait dengan cara individu menggunakan teknologi tersebut dalam menjalankan tugasnya (Jurnali dan Supomo 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tepat, didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya, dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) secara teknis menekankan pada bagaimana alat-alat dan sistem TI diaplikasikan dalam praktek untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu aspek kunci dari pemanfaatan TI secara teknis adalah sistem informasi yang mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, dan prosedur kerja untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengguna (Stair & Reynolds, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) telah menjadi suatu kebutuhan

inti bagi organisasi di berbagai sektor. Melalui berbagai literatur, terlihat bahwa pemanfaatan TI bukan hanya tentang penggunaan alat atau sistem, tetapi juga bagaimana organisasi mampu mengintegrasikan dan mengoptimalkan TI untuk mendukung misi dan visinya (Stair & Reynolds, 2018).

.1.4 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Jurnali dan Supomo (2017) pemanfaatan teknologi informasi dalam menjalankan tugas-tugas manajemen tergantung pada bagaimana teknologi informasi dimanfaatkan. Pemanfaatan teknologi informasi diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

a. Ketersediaan Perangkat
b. Manajemen Data Keuangan
c. Perawatan Sistem

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) telah menjadi salah satu topik yang sering dibahas dalam literatur keilmuan. Sebagai suatu konsep yang multifaset, pemanfaatan TI memerlukan sejumlah indikator untuk mengukur sejauh mana suatu organisasi atau individu memanfaatkan teknologi dalam operasional.

Berikut adalah beberapa indikator utama yang sering digunakan:

1. Ekstensivitas Penggunaan. Merujuk pada seberapa sering TI digunakan dalam operasi sehari-hari. Hal ini melibatkan frekuensi penggunaan aplikasi atau sistem tertentu dalam periode waktu yang ditentukan.
2. Kedalaman Penggunaan. Fokus pada tingkat kerumitan dan kecanggihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

fungsi TI yang digunakan. Misalnya, seseorang mungkin menggunakan perangkat lunak untuk tugas-tugas dasar atau untuk analisis data yang lebih kompleks.

3. Integrasi Sistem. Menunjukkan sejauh mana berbagai sistem TI terintegrasi satu sama lain dalam sebuah organisasi. Integrasi yang baik biasanya mengarah pada aliran informasi yang lebih lancar dan efisiensi operasional**.**
4. Kepuasan Pengguna. Mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap teknologi yang mereka gunakan. Ini bisa mencakup kemudahan penggunaan, keandalan sistem, dan dukungan teknis yang tersedia.
5. Pelatihan dan Dukungan. Indikator ini mempertimbangkan sejauh mana pengguna menerima pelatihan yang memadai untuk memanfaatkan teknologi dan seberapa cepat mereka mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah.
6. Tingkat Pembaruan Teknologi. Mengukur seberapa sering suatu organisasi memperbarui atau mengganti teknologi yang mereka gunakan. Organisasi yang sering memperbarui teknologi mereka mungkin lebih siap menghadapi tantangan masa depan.

Pemanfaatan teknologi informasi bukanlah konsep yang statis. Seperti yang ditunjukkan oleh literatur, kebutuhan dan harapan pengguna terhadap teknologi terus berubah seiring berjalannya waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* yaitu terdiri dari komponen input, proses, output dan jaringan;
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis;
5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Berdasarkan indikator pemanfaatan teknologi informasi yang telah disampaikan di atas, berikut adalah indikator yang digunakan sebagai dasar untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini:

a. Ekstensivitas Penggunaan
b. Kedalaman Penggunaan
c. Integrasi Sistem
d. Kepuasan Pengguna
e. Pelatihan dan Dukungan
f. Tingkat Pembaruan Teknologi

.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelunnya dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari *job perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseoang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan padanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja karyawan yang buruk dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai tolak ukur keberhasilan usaha, karena kinerja merupakan hasil kerja karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilannya dalam menunaikan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau organisasi tersebut (Fauzi & Wakhidah, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor– faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan nya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas danTanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan mencapai apabila kinerja individu

maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan yang dipikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Sinungan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

a. Pendidikan dan kesehatan
b. Gizi/nutrisi dan kesehatan
c. Bakat atau bawahan
d. Kesempatan kerja
e. Kesempatan manajemen
f. Motivasi atau kemauan
g. Kebijaksanan pemerintah

.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) menyebutkan indikator dari kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

b. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing

c. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Indikator kinerja menurut Gomes, (2010) :

1. *Quantity of work* (kuantitas bekerja)
   a. Jumlah kerja yang dilakukan
   b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
   a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
   b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)
    a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
    b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
    a. Keahlian gagasan
    b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (kerja sama)
    a. Kesediaan kerja sama dengan atasan
    b. Kesediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. *Depentabilit*y (dapat dipercaya)
    a. Kesadaran dalam hal kehadiran
    b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
7. *Initiative* (inisiatif)
    a. Semangat dalam melaksanakan tugas
    b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
    a. Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018), menyebutkan indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakkan dalam membuat kerangka analisis adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

    Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Berdasarkan beberapa indikator di atas dapat dilihat bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapaianya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

.1.8 Kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, sikap – sikap, keterampilan–keterampilan, nilai –nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pemgetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan kinerja karyawannya. Upaya untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakerisktik itu sendiri terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. (Sartono, 2020).

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Komara, 2019). Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah *leadership*, *communication*, interpersonal *relation*, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu

pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering*, *marketing research*, *financial analysis*, *manpower planning*.

Sedangkan menurut Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut (Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Tannady (2017) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Menurut Dharma (2018) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempumyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019). Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efesiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu, kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan seseorang untuk melakukan tugas ataupun pekerjaannya dan juga menyelesaikannya secara baik yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Handoko (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3. Pengalaman

   Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

   Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal *attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

   Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, system penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai,atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasimotivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif sepeti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti:
   a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
   b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
   c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
   d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
   e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
   f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
   g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Menurut Muhammad Riyanda (2017) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini sehingga hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespons serta beradaptasidengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.
3. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staff.
4. Isu emosional adalah kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bias menurunkan performancekerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.
5. Kemampuan intelektual meliputi kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sudah tentu pul kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai

   kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai sikap, pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di organisasi. Dengan demikian, kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

.1.10 Indikator Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2018) kompetensi seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya:

1. Keyakinan, dan nilai-nilai keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan, Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

pelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
4. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
5. Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

   Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

merasa didengar.

Indikator - indikator yang saling mempengaruhi dalam membentuk kompetemsi menurut Edison dkk (2018) adalah :

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
3. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
4. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
5. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Serius dalam menghadapi keluhan – keluhan pelanggan.

Indikator variabel kompetensi karyawan menurut Miftahul et al (2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pengetahuan (*Knowledg*e) adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang kemudian tertanam dalam benak seseorang.
2. Pemahaman (*Understanding*) pemahaman yaitu menguasai sesuatu dengan pikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosifisnya, maksud dan implikasi serta aplikasi-aplikasinya, sehingga menyebabkan karyawan dapat memahami sesuatu.
3. Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.
4. Nilai (*Value*) adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

5. Sikap (*Attitude*) kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya.
6. Minat (*Interest*) merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, indikator kompetensi adalah ilmu pengetahuan untuk mengetahui standart yang dapatditerapkan olehinstansi atau organisasi terhadap karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang tuntut oleh pekerjaan tersebut.

.2 Penelitian Terdahulu

Sebagaimana diketahui penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti berikutnya. Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Suryani dkk (2021), Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali). Jurnal Imagine Vol.1 No.1 - April 2021 Available	Kompetensi karyawan, penggunaan tehnologi informasi, kinerja karyawan	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 karyawan, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi, kinerja karyawan Menggunakan PLS-SEM **Perbedaan** : Tidak menggunakan pemanfaatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Online at : https://jurnal.idbbali.ac.id/index.php/imagine			teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. 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 karyawan yang berdampak pada kemajuan perusahaan yang berkesinambungan.	teknologi
2.	Jieda Audirachman (2022), Pengaruh Penggunaan Teknologi informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo. Skripsi Program Studi Mmanajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakrta	Penggunaan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, Kinerja karyawan, kepuasan kerja	Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program Smart PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, (7) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan Menggunakan PLS-SEM **Perbedaan** : Tidak menggunakan kepuasan kerja dan penggunaan teknologi informasi
3.	Nurkhasi (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan	Teknologi informasi, lingkungan	Menggunakan SPSS Vol. 25	Hasil penelitian bahwa teknologi informasi dan lingkungan kerja	**Persamaan**: menggunakan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan Melalui motivasi Sebagai Variable Mediasi (Studi Kasus Pada Yus Corp Makassar). Thesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin	kerja, kinerja karyawan dan motivasi		berpengaruh langsung positif terhadap motivasi. Teknologi informasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh poitif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh poitif terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	teknologi informasi dan kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variable motivasi dan lingkungan kerja Menggunakan SPSS Vo. 25
4.	Endang Muhammad dkk (2022). Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7 No. 3, (2022). 251 – 272. e-ISSN : 2622-6383	Kompetensi, Penggunaan Teknologi, komunikasi, sistem pengendalian internal dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ompetensi, komunikasi, dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Namun, penggunaan teknologi informasi tidak memberikan dampak yang signifikan. Secara simultan, keempat variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain melalui peningkatan kompetensi dengan pelatihan yang berkelanjutan dan evaluasi kinerja yang terus-menerus, optimalisasi penggunaan teknologi informasi dengan evaluasi infrastruktur IT dan peningkatan kesadaran pengguna, serta pentingnya komunikasi yang baik dengan perhatian terhadap komunikasi formal dan informal serta evaluasi kontinu untuk memperbaiki kualitas komunikasi antar karyawan.	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi dan kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel sistem pengendalian inernal dan komunikasi Menggunakan SPSS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
5.	Erika Yuliana (2024). Pengaruh pelatihan dan teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel mediasi di Sekretariat daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. Thesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang	pelatihan, teknologi informasi, kompetensi, kinerja	Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan program Smart Partial Least Square SmartPLS versi 3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan; 2) pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; akan tetapi 3) teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja; 5) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi; dan 6) terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi.	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi dan kinerja. Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel pelatihan
6.	Nurmansyah dan Khaidarmansyah (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pringsewu Berdasarkan Motivasi Sebaga Variabel Intervening. Neraca Manajemen, EkonomiVol 7 No 6 Tahun 2024Prefix DOI 10.8734/mnmae.v1i2.359	Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja, Motivasi,	SPSS versi 20.0	Hasil penelitian menunjukan bahawa Pemanfaatanteknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Pemanfaatanteknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, 7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi dan kinerja. **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel motivasi Menggunakan SPSS
7.	Angraini (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja	Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja	SEM (Structural Equation Modelling) AMOS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) Vol.1, No.4 2022: 315-334	Karyawan, Motivasi Kerja	versi 21	terhadap motivasi kerja, 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	kompetensi dan kinerja. **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel motivasi Menggunakan AMOS versi 21
8.	Nurariansyah (2019). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.	SPSS Versi 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, dan kinerja. **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja Menggunakan SPSS Versi 22
9.	Novianty dkk (2024). Pengaruh Penguasaan Tekhnologi Informasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Kota Semarang). Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024 : 5371-5380	Teknologi Informasi, Motivasi Karyawan, Kepuasan, Kinerja	metode Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja juga mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening hubungan antara penguasaan teknologi informasi serta motivasi kerja dengan kinerja	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, dan kinerja. Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				karyawan	
10.	Indra dkk (2025). Pengaruh Kompetensi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Volume 6 Issue 2 (2025) Pages 1265-1285 Economics and Digital Business Review ISSN : **2774-2563** (Online)	Kompetensi; penggunaan teknologi informasi; gaya kepemimpinan; kinerja karyawan	SPSS	asil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan terutama gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi faktor dominan, sehingga penting bagi manajemen untuk mengembangkan kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan mendukung kerja tim. Selain itu, penguatan kompetensi karyawan dan optimalisasi teknologi informasi juga perlu diutamakan agar kinerja organisasi semakin maksimal dan adaptif terhadap perkembangan digital	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi, kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan Menggunakan SPSS
11.	Syska (2025). Model pengembangan kinerja karyawan melalui Kompetensi, pelatihan dan motivasi sebagai Mediator pada kupva bb di provinsi kepulauan riau. Thesis Program Studi Magister Manajemen, Program Psascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia	Kinerja Karyawan, Kompetensi Pelatihan, Motivasi, Model Pengembangan,	SPSS	Hasil studi membuktikan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial pada hubungan pelatihan dengan kinerja, namun tidak berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara kompetensi dan kinerja. Secara umum, model penelitian ini dinilai mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik berdasarkan nilai R-square dan relevansi prediktif Q-square.	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi, kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabelpelatihan, motibati, model pengembangan Menggunakan SPSS
12.	Rohmat dkk (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Teknologi Bim Terhadap Kerja Sama Tim Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-	Kompetensi Karyawan, Teknologi BIM, Kerja Sama Tim, Produktivitas	SEM-PLS	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim (β = 0,396; p < 0,001) dan produktivitas (β = 0,206; p = 0,008). Teknologi BIM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim (β = 0,453; p < 0,001) dan produktivitas (β	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi, kinerja menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	ISSN: 2548-1398 Vol. 10, No. 8, Agustus 2025			= 0,439; p < 0,001). Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (β = 0,399; p < 0,001) dan berperan sebagai variabel mediasi. Model penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,596 untuk kerja sama tim dan 0,881 untuk produktivitas, serta nilai Q^2 masing-masing sebesar 0,479 dan 0,812, dengan SRMR sebesar 0,051 yang mengindikasikan model fit yang baik. Temuan ini diperkuat oleh data lapangan yang menunjukkan peningkatan kualitas, ketepatan waktu, dan kolaborasi tim proyek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi BIM secara kolaboratif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja proyek konstruksi.	variabel teknologi IBM, Kerja sama tim, produktivitas
13.	Ammy dan Firmadani (2025). Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi SDMTerhadap Kinerja Perusahaan dengan Kualitas SIA sebagai Variabel Intervening. Balance:Jurnal Akuntansi dan ManajemenJournal homepage: https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam	Kinerja Perusahaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pemanfaatan Teknologi Informasi	Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)	Hasil analisis menunjukkan bahwa: Implementasi teknologi informasi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap performa organisasi, Pemanfaatan teknologi informasi tidak berdampak pada kualitas sistem informasiakuntansi, Kompetensi SDM meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi, Kualitas sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja perusahaan, Tidak ditemukan efek mediasi kualitas sistem informasi dalam hubungan teknologi informasi-kinerja, Kualitas sistem informasi tidak memediasi hubungan kompetensi SDM-kinerja perusahaan.	**Persamaan**: menggunakan variabel pemanfaatan teknologi, kompetensi, kinerja Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel kualitas system informasi
14.	Toja dkk (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan	Kompetensi, Kemampuan Pemanfaatan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1)	**Persamaan**: menggunakan variabel

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Pemanfaatan Teknologi TerhadapaKinerja KaryawanaDi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.3, No.4 November 2023 e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 201-213 DOI: https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1894	Teknologi, Kinerja Karyawan		berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel kemampuan pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, sehingga diharapkan setiap instansi (Pimpinan Kantor Kecamatan Tamalanrea) untuk tetap mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi atau pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.	Pemanfaatan teknologi, kompetensi, kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan SPSS
15.	Sianturi dkk (2025). The Effect of Information Technology and Performance Appraisal on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025	Teknologi Informasi, Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi.	SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, serta Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Motivasi terbukti dapat memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kinerja Menggunakan SmartPLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel penilaian kinerja dan motivasi

Sumber : Olahan Data Penulis, 2025

.3 Hubungan Antar Variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

.3.1 Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madhuri et al., (2022) yang menyatakan juga bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siboro & Taufik (2022) yang membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi di era saat ini menjadi faktor utama dalam menunjang pekerjaan baik dalam komunikasi maupun efisiensi dan efektivitas pekerjaan sehingga mampu mengoptimalkan hasil kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Baym & Ellison (2023) melalui risetnya bahwa teknologi dalam dunia kerja berkembang untuk menunjang output penyelesaian pekerjaan berupa pertukaran informasi, membangun hubungan satu sama lain, dan pengembangan praktik kerja, bahkan pembentukan norma-norma yang baru dengan adaptasi teknologi. Teknologi memiliki potensi kebermanfaatan yang tinggi dibuktikan melalui kecerdasan buatan dan kemampuan teknologi lainnya dalam mengakselerasi tugas, namun juga tidak bisa dipungkiri manusia dengan evolusi biologis yang lambat perlu dipertimbangkan sebagai bahan untuk menghindari kesalahan penggunaan kecerdasan buatan (Hawking, 2018).

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu pemanfaatan teknologi

informasi terhadap kinerja karyawan maka didapat hipotesis berupa pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sivanissa et al., (2022) yang berhasil membuktikan juga bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Blanka et al., (2022) Kompetensi menjadi pemicu utama untuk mencapai kinerja yang maksimal yang mana berguna untuk keberlanjutan perusahaan di era transformasi digital. Hal ini didukung oleh Lakstigala & Balina (2019) dalam rangka meningkatkan kualitas, efisiensi, pengembangan berpikir kreatif, pengetahuan, dan adaptasi terhadap perkembangan abad ke-21, diperlukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pribadi dan profesional. Dapat diketahui pentingnya pengembangan kompetensi yang didasari oleh pengetahuan,

skill, dan sikap sebagai upaya peningkatan kinerja.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu kompetensi terhadap kinerja karyawan maka didapat hipotesis berupa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

.3.3 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang meliputi keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan dalam tugas sesuai persyaratan kerja. Kompetensi bersumber dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu. Wahyuin dalam Wijaya (2024) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi karakteristik kepribadian, keterampilan, pengalaman, keyakinan, nilai-nilai individu, motivasi, serta kemampuan intelektual, emosional, dan budaya organisasi. Romberg, seperti yang dikutip oleh Gatot dalam Wibawa (2022), menyebutkan empat indikator untuk mengukur kompetensi, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

Pada dasarnya kompetensi dapat mempengaruhi hubungan antara pemanfaatan teknologi dengan kinerja. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Tujuan teknologi informasi untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi pemakainya.

Meskipun teknologi informasi mempunyai fungsi yang sangat canggih akan mampu mempermudah pekerjaan manusia, namun apabila tidak didukung dengan kemampuan manusia dalam menggunakannya, maka teknologi informasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik.

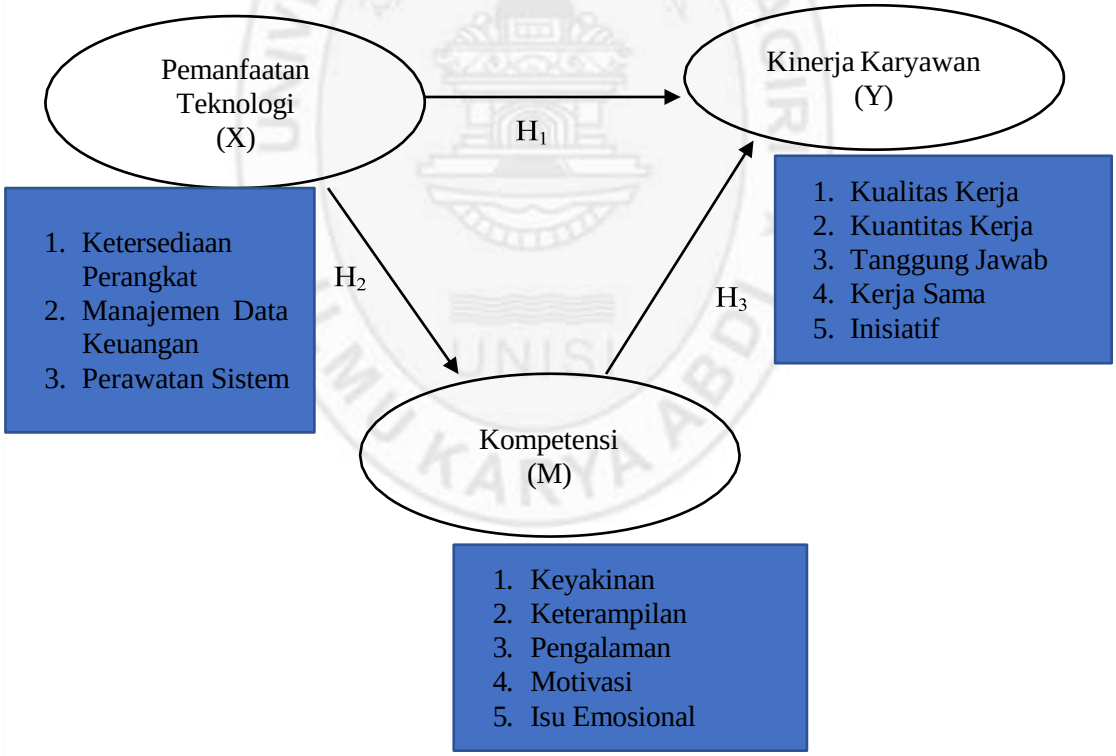
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber : Mangkunegara (2020), Jurnali dan Supomo (2017) dan Wibowo (2018)

.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Terdapat pengaruh positif Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja karyawan pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan

H_2 : Terdapat pengaruh positif Pemanfaatan Teknologi terhadap Kompetensi karyawan pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan

H_3 : Terdapat pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah penelitian. Variabel juga merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Endogenus adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel endogenus ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variable yang termasuk didalamnya mencakup semua variabel perantara dan tergantung.Variable perantara endogenus mempunyai anak panah yang menuju kearahnya dan dari arah variable tersebut dalam suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

model diagram jalur. Adapun variabel tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju kearahnya. (Pardede, & Manurung., 2014). Variabel endogenus dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

2. Variabel Eksogenus merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogenus), baik secara postifif maupun negatif, yaitu jika terdapat variabel eksogenus, variabel endogenus juga hadir dengan setiap unit kenaikan dalam variabel eksogenus, dan terdapat pula kenaikan atau penuruan dalam variabel endogenus (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel eksogenus adalah Pemanfaatan Teknologi.
3. Menurut Sugiyono (2018) variable mediasi adalah *variable* yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan variable dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat di amati dan di ukur. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah Kompetensi (M).

Konsep Operasional Variabel

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada 3 (tiga) variabel yang terdiri dari satu variable exogenous, yaitu variabel Pemanfaatan Teknologi, dua variable endogenus yaitu variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu dijelaskan dengan definisi operasional sebagai berikur:

1. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Adapun yang menjadi indikator variabel kinerja ini adalah:

a. Kualitas Kerja
b. Kuantitas Kerja
c. Tanggung Jawab
d. Kerja Sama
e. Inisiatif

2. Pemanfaatan teknologi terkait dengan cara individu menggunakan teknologi tersebut dalam menjalankan tugasnya (Jurnali dan Supomo 2017). Adapun indikator dari Pemanfaatan Teknologi, yaitu :

a. Ketersediaan Perangkat
b. Manajemen Data Keuangan
c. Perawatan Sistem

3. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Adapun indikator mengenai kompetensi, diantaranya :

a. Keyakinan
b. Keterampilan
c. Pengalaman
d. Motivasi
e. Isu Emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabel 3.1 : Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualita dan kuantita yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya ssuai dengan tanggng jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2020)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Likert
2.	Pemanfaatan Teknologi (X)	Pemanfaatan teknologi terkait dengan cara individu penggunakan teknologi tersebut dalam menjalankan tugasnya (Jurnali dan Supomo 2017)	1. Ketersediaan Perangkat 2. Manajemen Data Keuangan 3. Perawatan Sistem	1-3 4-6 7-10	Likert
3.	Kompetensi (M)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk ,melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntup oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018)	1. Keyakinan 2. keterampilan 3. Pengalaman 4. Motivasi 5. Isu Emosional	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	

Sumber : Olahan Data Penulis, 2026