Plagiarism Report

SKRIPSI M. FITRA REZKY AL FAZRI Manajemen.pdf

Document Details

Submission ID
6ac472d12cc869a083682387

File Size
1.3 MB

File Name
SKRIPSI M. FITRA REZKY AL FAZRI Manajemen.pdf

Total Pages
122 Page

Account Name
ITentix Plagiarism

Tota Words
20,249 Words

Submission Date
6 Oct 2026, 11:02 GMT+7

Tota Characters
176,713 Characters

Release Date
6 Oct 2026, 11:06 GMT+7

Filter Options

Filter settings used in this submission report.

- Exclude Bibliography

36%
Similarity

289
Matched Sources

Match Group

<1% Internet sources
36% Publications
0% Submitted works (Student papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission.

1	Publication	1%
jurnalmandiri.com		
2	Publication	1%
repository.uinsu.ac.id		
3	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
4	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
5	Publication	<1%
publikasi.mercubuana.ac.id		
6	Publication	<1%
ejournal-nipamof.id		
7	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
8	Publication	<1%
jurnal.usi.ac.id		
9	Publication	<1%
journal.unifa.ac.id		
10	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
11	Publication	<1%
ejournal.stiepancasetia.ac.id		

12 Publication jurnal.syntaxliterate.co.id		<1%
13 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
14 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
15 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
16 Publication jurnal.syntaxliterate.co.id		<1%
17 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
18 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
19 Publication journal.ubpkarawang.ac.id		<1%
20 Publication jurnal2.untagsmg.ac.id		<1%
21 Publication ejournal.unitomo.ac.id		<1%
22 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
23 Publication ejournal.stiepancasetia.ac.id		<1%
24 Publication journal.unifa.ac.id		<1%
25 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%

26	Publication	<1%
pusdikra-publishing.com		
27	Publication	<1%
jimma.unmuha.ac.id		
28	Publication	<1%
eprints.unipdu.ac.id		
29	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
30	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
31	Publication	<1%
e-journal.upr.ac.id		
32	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
33	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
34	Publication	<1%
jurnal.pipmakassar.ac.id		
35	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
36	Publication	<1%
jurnal.stiabengkulu.ac.id		
37	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
38	Publication	<1%
ejournal.uin-suska.ac.id		
39	Publication	<1%
ojs.selodangmayang.com		

40	Publication	<1%
jurnal.iicet.org		
41	Publication	<1%
jurnal.unipar.ac.id		
42	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
43	Publication	<1%
ojs3.lppm-uis.org		
44	Publication	<1%
ejurnal.undana.ac.id		
45	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
46	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
47	Publication	<1%
afeksi.id		
48	Publication	<1%
ejournal.uksw.edu		
49	Publication	<1%
journal.unifa.ac.id		
50	Publication	<1%
jurnal.stie-aas.ac.id		
51	Publication	<1%
rcf-indonesia.org		
52	Publication	<1%
jmbr.ppm-school.ac.id		
53	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		

54	Publication	<1%
ejournal.jemainstitut.com		
55	Publication	<1%
jurnal-mnj.stiekasihbangsa.ac.id		
56	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
57	Publication	<1%
ejournal.stieppi.ac.id		
58	Publication	<1%
jurnal.utu.ac.id		
59	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
60	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
61	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
62	Publication	<1%
repository.penerbitwidina.com		
63	Publication	<1%
inobis.org		
64	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
65	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
66	Publication	<1%
ojs.stieamkop.ac.id		
67	Publication	<1%
ejurnal.ars.ac.id		

68	Publication	<1%
ejournal-polnam.ac.id		
69	Publication	<1%
jurnal.ulb.ac.id		
70	Publication	<1%
ejurnal.unmuhjember.ac.id		
71	Publication	<1%
rivierapublishing.id		
72	Publication	<1%
journal.upgris.ac.id		
73	Publication	<1%
journal.ipm2kpe.or.id		
74	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
75	Publication	<1%
journal.uny.ac.id		
76	Publication	<1%
jurnal.dharmawangsa.ac.id		
77	Publication	<1%
repository.penerbitwidina.com		
78	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
79	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
80	Publication	<1%
jmm.unram.ac.id		
81	Publication	<1%
journals.usm.ac.id		

82 Publication ojs.unikom.ac.id		<1%
83 Publication ejurnal.undana.ac.id		<1%
84 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
85 Publication ojs.unm.ac.id		<1%
86 Publication ejournal.unsrat.ac.id		<1%
87 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
88 Publication ojs.unsiq.ac.id		<1%
89 Publication media.neliti.com		<1%
90 Publication jurnal.stiebalikpapan.ac.id		<1%
91 Publication journal.uta45jakarta.ac.id		<1%
92 Internet id.wikipedia.org		<1%
93 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
94 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
95 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

96	Publication	<1%
ejurnal-unespadang.ac.id		
97	Publication	<1%
jom.unsurya.ac.id		
98	Publication	<1%
jurnal.unigo.ac.id		
99	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
100	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
101	Publication	<1%
repository.penerbitwidina.com		
102	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
103	Publication	<1%
ojs.poltesa.ac.id		
104	Publication	<1%
ojs.unud.ac.id		
105	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
106	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
107	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
108	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
109	Publication	<1%
sultanist.ac.id		

110	Publication	<1%
journal.thamrin.ac.id		
111	Publication	<1%
ejurnal.stie-portnumbay.ac.id		
112	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
113	Publication	<1%
jurnal.unimed.ac.id		
114	Publication	<1%
e-journal.uajy.ac.id		
115	Publication	<1%
mikroskil.ac.id		
116	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
117	Publication	<1%
ejournal.stiedewantara.ac.id		
118	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
119	Publication	<1%
jurnal.stie.asia.ac.id		
120	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
121	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
122	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
123	Publication	<1%
ejournal.uika-bogor.ac.id		

124	Publication	<1%
jurnal.umj.ac.id		
125	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
126	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
127	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
128	Publication	<1%
repository.unpas.ac.id		
129	Publication	<1%
ejurnal.undana.ac.id		
130	Publication	<1%
e-journal.iain-palangkaraya.ac.id		
131	Publication	<1%
www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id		
132	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
133	Publication	<1%
journal.unifa.ac.id		
134	Publication	<1%
eprints.umsida.ac.id		
135	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
136	Publication	<1%
ejournal.uin-suska.ac.id		
137	Publication	<1%
jurnal.umpar.ac.id		

138 Publication journal.universitassuryadarma.ac.id		<1%
139 Publication repository.uinsu.ac.id		<1%
140 Publication itrev.kemenkeu.go.id		<1%
141 Publication ejurnal.undana.ac.id		<1%
142 Publication journal.unas.ac.id		<1%
143 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
144 Publication journal.ipb.ac.id		<1%
145 Publication jurnal.undira.ac.id		<1%
146 Publication journal.unifa.ac.id		<1%
147 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
148 Publication eprints.ums.ac.id		<1%
149 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
150 Publication jurnalbest.com		<1%
151 Publication repository.unwira.ac.id		<1%

152	Publication	<1%
jurnal.untag-banyuwangi.ac.id		
153	Publication	<1%
jurnal.syntaxliterate.co.id		
154	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
155	Publication	<1%
jurnal.ubl.ac.id		
156	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		
157	Publication	<1%
journal-computing.org		
158	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
159	Publication	<1%
jurnal.usbypkp.ac.id		
160	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
161	Publication	<1%
e-journal.uajy.ac.id		
162	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
163	Publication	<1%
ojs.unm.ac.id		
164	Publication	<1%
eprints.ums.ac.id		
165	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		

166	Publication	<1%
e-jurnal.lppmunsera.org		
167	Publication	<1%
ojs.stie-satyadharma.ac.id		
168	Publication	<1%
penerbitadm.pubmedia.id		
169	Publication	<1%
wnj.westsciences.com		
170	Publication	<1%
journal.student.uny.ac.id		
171	Publication	<1%
journals.stie-yai.ac.id		
172	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
173	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
174	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
175	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
176	Publication	<1%
jurnal.stpi-pajak.ac.id		
177	Publication	<1%
he01.tci-thaijo.org		
178	Publication	<1%
journal.trunojoyo.ac.id		
179	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		

180	Publication	<1%
jurnal.stpi-pajak.ac.id		
181	Publication	<1%
begawe.unram.ac.id		
182	Publication	<1%
journal.universitaspahlawan.ac.id		
183	Publication	<1%
publikasiilmiah.unwahas.ac.id		
184	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
185	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
186	Publication	<1%
jurnal.utb.ac.id		
187	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
188	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
189	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
190	Publication	<1%
journal.iain-manado.ac.id		
191	Publication	<1%
ejournal.poltek-amimedan.ac.id		
192	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
193	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		

194	Publication	<1%
bemj.akbidbunda.ac.id		
195	Publication	<1%
journal.uir.ac.id		
196	Publication	<1%
jurnal.umk.ac.id		
197	Publication	<1%
e-journal.unmas.ac.id		
198	Publication	<1%
journal.unhas.ac.id		
199	Publication	<1%
ejournal.jurnalpengabdiansosial.com		
200	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		
201	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
202	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
203	Publication	<1%
journal.unnes.ac.id		
204	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
205	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
206	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
207	Publication	<1%
jiped.org		

208 Publication ejurnal.unikarta.ac.id		<1%
209 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
210 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
211 Publication rcf-indonesia.org		<1%
212 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
213 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
214 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
215 Publication ejournal.stiepancasetia.ac.id		<1%
216 Publication journal.unifa.ac.id		<1%
217 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
218 Publication journal.umy.ac.id		<1%
219 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
220 Publication jipp.unram.ac.id		<1%
221 Publication journals.upi-yai.ac.id		<1%

222	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
223	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
224	Publication	<1%
jurnal.uns.ac.id		
225	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
226	Publication	<1%
repository.unib.ac.id		
227	Publication	<1%
idm.or.id		
228	Publication	<1%
ojs.serambimekkah.ac.id		
229	Publication	<1%
journal.eng.unila.ac.id		
230	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
231	Publication	<1%
journal.unigha.ac.id		
232	Publication	<1%
ejurnal.undana.ac.id		
233	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
234	Publication	<1%
journal.universitaspahlawan.ac.id		
235	Publication	<1%
ejournal.ummuba.ac.id		

236 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
237 Publication e-journal.unmas.ac.id		<1%
238 Publication dinastirev.org		<1%
239 Publication ojs.stie-satyadharma.ac.id		<1%
240 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
241 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
242 Publication jurnal.lenteranusa.id		<1%
243 Publication ingreat.id		<1%
244 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
245 Publication sistemasi.ftik.unisi.ac.id		<1%
246 Publication ojs.stie-satyadharma.ac.id		<1%
247 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
248 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
249 Publication repository.uin-malang.ac.id		<1%

250	Publication	<1%
jurnal.unived.ac.id		
251	Publication	<1%
inobis.org		
252	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
253	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
254	Publication	<1%
ejournal.unesa.ac.id		
255	Publication	<1%
jurnal.usi.ac.id		
256	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
257	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
258	Publication	<1%
jurnal.plb.ac.id		
259	Publication	<1%
jurnal.politeknik-kebumen.ac.id		
260	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
261	Publication	<1%
jurnal.lenteranusa.id		
262	Publication	<1%
journal.uii.ac.id		
263	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		

264 Publication journal.patin.or.id		<1%
265 Publication journal.admi.or.id		<1%
266 Publication jurnal.lenteranusa.id		<1%
267 Publication jurnal.uns.ac.id		<1%
268 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
269 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
270 Publication jurnal.undhirabali.ac.id		<1%
271 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
272 Publication counselia.faiunwir.ac.id		<1%
273 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
274 Publication jom.unsurya.ac.id		<1%
275 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
276 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
277 Publication journals.usm.ac.id		<1%

278 Publication
openjournal.unpam.ac.id
<1%

279 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

280 Publication
www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id
<1%

281 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

282 Publication
jurnal.meiravisipersada.id
<1%

283 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

284 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

285 Publication
journal.lppmunindra.ac.id
<1%

286 Publication
journal.moestopo.ac.id
<1%

287 Publication
jurnal.syntaxliterate.co.id
<1%

288 Publication
ejournal.45mataram.ac.id
<1%

289 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI TEMBILAHAN

107

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat mengikuti ujian oral comprehensive
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri

OLEH :

M. FITRA REZKY AL-FAZRI
NIM. 101221010071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026

EMPLOYEE PERFORMANCE MODEL BASED ON THE USE OF TECHNOLOGY WITH EMPLOYEE COMPETENCY AS A MEDIATION VARIABLE FOR EMPLOYEES OF INDRAGIRI ISLAMIC UNIVERSITY TEMBILAHAN

M. FITRA REZKY AL-FAZRI, Management, Economics and Business, Indragiri Islamic university
Email : fitrarezky001@gmail.com

Abstract *: This research aims to develop a research model that can fill the research gap between the use of technology and employee performance through competency. The variables used in this research are exogenous variables, namely the Technology Utilization variable, two endogenous variables, namely the Competency and Employee Performance variables.*

The research was conducted at Indragiri Tembilahan Islamic University with campus address 1. Jl. Soebrantas Tembilahan and Parit 1 Tembilahan The research time is estimated to be November 2025 – January 2026. The population used is all 166 employees of Indragiri Tembilahan Islamic University and the sample in this research is specifically for teaching staff, namely 58 employees. The types of data used are qualitative and quantitative and the data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques are observation, interviews, documentation and triangulation. The data analysis technique in research is statistical and uses the Smart PLS program which is a computer application for analyzing data.

From the results of the research, the use of technology and employee performance through SmartPLS testing together and individually have a significant influence on the employees of the Islamic University of Indragiri Hilir Tembilahan. There is a significant influence of the use of technology on employee competency. Employee performance has no effect on Employee Competency. Because the competencies possessed by employees are not necessarily appropriate to the work they face.

Keywords: Utilization of Technology, Performance, Employee Competency

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI TEMBILAHAN

M. FITRA REZKY AL-FAZRI, Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
Email : fitrarezky001@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah mode penelitian yang dapat mengisi adanya kesenjangan penelitian antara pemanfaatan model penelitian terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable *exogenous*, yaitu variabel Pemanfaatan Teknologi, dua variable *endogenus* yaitu variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan dengan alamat kampus 1. Jl. Soebrantas Tembilahan dan Parit 1 Tembilahan. Waktu penelitian diperkirakan pada Bulan November 2025 – Januari 2026. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan sebanyak 166 orang karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu khusus karyawan Tenaga Pendidik yaitu sebanyak 58 orang. Jenis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik analisis data dalam penelitian yaitu secara statistik dan menggunakan program Smart PLS yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data.

Dari hasil penelitian bahwa Pemanfaatan Teknologi serta Kinerja Karyawan melalui pengujian *SmartPLS* secara bersama-sama maupun masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan Universitas Islam Indragiri Hilir Tembilahan. Terdapat bepengaruh secara signifikan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kompetensi karyawan. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan. Karena kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya.

Kata Kunci: Pemanfaatan Teknologi, Kinerja, Kompetensi Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI TEMBILAHAN".**

Penulis menyadari karena keterbatasan kemampuan dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kelemahan. Dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Atas segala bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan dorongan dan do'a kepada anaknya sehingga termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
3. Bapak DR. Ahmad Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

5. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak Zainal Arifin, S.E., M.E. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta sabar dalam membimbing penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis menempuh perkuliahan di Universitas Islam Indragiri.
8. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri.
9. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu penyelesaian pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya penulis dan pembaca pada umumnya.

Tembilahan, Agustus 2026
Penulis

M. FITRA REZKY AL-FAZRI
NIM. 101221010071

212

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAKSI

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 9

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 10

1.4 Sistematika Penulisan 12

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 14

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi 19

2.1.4 Indikator Teknologi Informasi 21

2.1.5 Kinerja karyawan 23

2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 26

2.1.7 Indikator Kinerja 27

2.1.8 Kompetensi 30

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi 34

2.1.10 Indikator Kompetensi 43

2.2 Penelitian Terdahulu 40

2.3 Hubungan Antar Variabel 50

2.4 Kerangka Pemikiran 53

2.5 Hipotesis 54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian 59
3.2 Objek dan Waktu Penelitian 59
3.3 Jenis dan Sumber Data 59
3.4 Populasi dan Sampel 60
3.5 Teknik Pengumpulan Data 61
3.6 Analisis Data 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 74
4.2 Visi Dan Misi 75
4.3 Hasil Penelitian 75
4.4 Hasil Analisis Data 84
4.5 Pembahasan 95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 99
5.2 Saran 99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Data Perkembangan Pegawai Pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan..... 5
1.2 Pekembangan Data Teknologi dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi yang digunakan pada Universitas Islam Indragiri 6
1.3 Data Kinerja Karyawan melalui Pekembangan Dosen dan Karyawan Universitas Islam Indragiri 7
2.1 Penelitian Terdahulu 43
3.1 Operasional Variabel 58
3.2 Kriteria Jawaban 62
3.3 Inner Model 72
4.1 Umur Responden Pada Universitas Islam Indragiri..... 76
4.2 Jenis Kelamin Karyawan Pada Universitas Islam Indragiri 76
4.3 Jenjang Pendidikan Karyawan Pada Universitas Islam Indragiri..... 77
4.4 Tanggapan Responden Tentang Pemanfaatan Teknologi 78
4.5 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan 80
4.6 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Karyawan 82
4.7 Outer Model (*Outer Loading*) 86
4.8 *Cross Loading*..... 88
4.9 *Average Variant Extracted* (AVE) 89
4.10 *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*..... 91
4.11 Nilai *R-Square* 91
4.12 Output Model T-Statistics 92
4.13 Hasil *Path Coefficients*..... 93
4.14 Total *Effect* 94
4.15 Hasil Uji Hipotesis 95

227

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran 54
Gambar 4.1 : Model Struktural 84
Gambar 4.2 : *Output Bootstrapping* 92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur fundamental dan modal utama dalam suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan kegiatan organisasi, karena tanpa adanya individu yang menjalankan berbagai fungsi dan tanggung jawab, organisasi tidak dapat beroperasi secara optimal. Pentingnya sumber daya manusia telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan kehidupan manusia. Sejak dahulu, manusia memanfaatkan dan mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup serta mempertahankan keberlangsungan kehidupannya. Namun, di balik pemanfaatan sumber daya tersebut, aspek yang lebih penting adalah kemampuan berpikir, kreativitas, kebebasan, serta keteraturan sosial yang dimiliki manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat dipahami sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan menghasilkan berbagai keluaran guna mendukung tercapainya strategi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Toja et al., 2023)

Peran SDM sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahyuni & Sulistyanto, 2023). Sumber daya manusia menjadi salah satu aset dan modal utama yang menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Keberadaan manusia memiliki peranan yang sangat penting karena tanpa sumber daya manusia, berbagai aktivitas dan fungsi

organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kesadaran mengenai pentingnya sumber daya manusia telah berkembang sejak lama seiring dengan perjalanan peradaban manusia. Pada dasarnya, manusia berupaya mengelola serta memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan menjaga kelangsungan hidup. Namun, lebih dari sekadar pemanfaatan sumber daya alam, kemampuan berpikir, kreativitas, kebebasan, dan keteraturan sosial yang dimiliki manusia merupakan aspek penting dalam proses tersebut. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menghasilkan berbagai keluaran untuk mendukung pencapaian strategi serta tujuan organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Yusuf, 2015).

Pada masa saat ini semua organisasi menggunakan teknologi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi sistem informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku dalam menyelesaikan pekerjaannya (Handayani et al, 2018).

Penerapan teknologi yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan terkini dalam suatu organisasi, instansi, maupun perusahaan dapat memberikan dampak terhadap berbagai aspek organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja serta mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih

optimal. Dengan penggunaan teknologi yang tepat, perusahaan dapat menjalankan aktivitas operasional secara lebih efektif dan efisien.

Pesatnya perkembangan sistem informasi dan komunikasi belum selalu diiringi dengan proses penyebaran informasi dan sosialisasi yang memadai di lingkungan lembaga pengguna. Sosialisasi yang mencakup seluruh tahapan, mulai dari perencanaan dan perancangan hingga pelaksanaan operasional, masih menjadi tantangan bagi sebagian organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan lembaga yang baru mengadopsi sistem informasi memerlukan waktu dan proses penyesuaian agar dapat memahami serta mengoperasikan teknologi tersebut secara optimal.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena mereka adalah sumber daya utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik berarti karyawan mencapai sasaran, menghasilkan produk atau layanan berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan pelanggan, dan keuntungan perusahaan (Christiadi, 2020). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara

harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Mangkunegara, 2020).

Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi dalam suatu institusi atau organisasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Pemanfaatan teknologi secara optimal perlu didukung oleh kemampuan dan keterampilan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Upaya peningkatan kinerja tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan organisasi.

Kompetensi kerja memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dasar yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, karena kompetensi menjadi salah satu faktor yang mendorong keberhasilan dalam penerapan pelatihan maupun pemanfaatan teknologi informasi di era digital. Kompetensi pegawai juga dapat berperan sebagai faktor yang menjembatani hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami, menguasai, dan memanfaatkan teknologi secara efektif, sehingga penggunaan teknologi tersebut dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja. (Husnul Khatimah, 2023; Prakasa & Hermawati, 2023; Witara et al., 2020).

Kompetensi dapat memediasi hubungan antara pemanfaatan teknologi dengan kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan cukup tinggi. Sedangkan pemanfaatan teknologi informasi juga dapat menjelaskan kompetensi maupun dapat memediasi pemanfaatan teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Husnul Khatimah, 2023).

Universitas Islam Indragiri (UNISI) adalah institusi pendidikan tinggi yang berdiri sejak tahun 2008 di Tembilahan, Riau. Dengan visi menjadi universitas Islami, unggul, dan kompetitif pada tahun 2030, UNISI berkomitmen memberikan pendidikan berkualitas yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Kami menawarkan 6 fakultas dan 16 progra studi ntuk membangun generasi berpendidikan mandiri, dan berakhlah mulia. https://unisi.ac.id/

Berikut data perkembangan Karyawan Pada Univaersitas Islam Indragiri, yaitu :

Tabel 1 : Data Perkembangan Pegawai Pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan

No	Data	TAHUN				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Dosen	127	129	132	108	108
2	Tendik	78	74	70	64	58

Sumber : Universitas Islam Indragiri, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak karyawan pada Universitas Islam Indragiri dari tahun ketahun mengalami penurunan. Pada tahun 2021 Dosen sebanyak 127 orang, Tenaga pendidik sebanyak 78 orang, tahun 2022 Dosen sebanyak 129 orang dosen dan tenaga pendidik sebanyak 74 orang, tahun

2023 sebanyak 132 orang dosen dan tenaga pendidik sebanyak 70 orang, tahun 2024 t sebanyak 108 orang dosen dan tenaga pendidik sebanyak 64 orang dan tahun 2025 sebanyak 108 orang dosen dan tenaga pendidik sebanyak 58 orang.

Dalam hal bekerja, dengan adanya teknologi, pekerjaan yang awalnya Dikerjakan secara manual, baik itu pekerjaan yang dikerjakan secara tulis-menulis ataupun dengan pekerjaan yang dikerjakan secara pengetikan yang menggunakan mesin ketik, beralih menjadi pengerjaan menggunaan komputerisasi dan internet. Berikut tabel data teknologi yang saat ini banyak digunakan pada Universitas yang ada, yaitu:

Tabel 2 : Pekembangan Data Teknologi dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi yang digunakan pada Universitas Islam Indragiri

No	Jenis Teknologi	Tingkat Pemanfaatan	Tujuan Utama
1.	SIAKAD	Tinggi	Pengelolaan Administrasi Akademik
2.	Sistem Kepegawaian	Tinggi	Pengelolan Data Pegawai
3.	E-Office	Sedang-Tinggi	Administrasi dan Surat Menyurat
4.	Microsof 365/ Google Workspace	Tinggi	Pengelolaan Dokumen dan Data
5.	Zoom/ google meet	Sedang	Rapat dan Koordinasi
6.	LMS	Sedang	Pelayanan Akademik
7.	Presensi Digital	Tinggi	Pencatatan Kehadiran
8.	Email Institusi	Tinggi	Komunikasi resmi
9.	Cloud Storage	Sedang	Penyimpanan dokumentasi
10.	Sistem Keuangan	Tinggi	Pengelolaan keuangan

Sumber : Universitas Islam Indragiri, 2026

Dari hasil data yang penulis dapatkan pada kampus Universitas Islam Indragiri tersebut sudah tidak ada yang bekerja secara manual melainkan telah

menggunakan teknologi, baik itu komputer ataupun jaringan yang membantu untuk mengakses data masyarakat, sehingga pelayanan pengurusan terkait pertanahan bisa lebih cepat dan efisien. Kantor tersebut telah menyediakan layanan informasi online agar para karyawan dapat mengakses data masyarakat dengan mudah. Dengan keadaan yang seperti inilah yang menjadi titik keterkaitan peneliti karena akan semakin mudah dinilai produktivitasnya dengan dilihat dari kinerja karyawannya, serta tingkat kepuasan bekerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 3 : Data Kinerja Karyawan melalui Pekembangan Dosen dan Karyawan Universitas Islam Indragiri

JABATAN	Jumlah	Pendidikan	Pangkat / Golongan
Sekretaris Rektor	1	S1	Pembina (IV/a)
Kepala Bidang Administrasi Umum Kekaryawanan dan Keuangan	1	S1	Penata / III c
Kepala Bidang Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	1	S1	Penata (III/c)
Kepala Bidang Kemahasiswaan dan Alumni	1	S1	Penata Muda TK I/ III b
Staf Pembukuan dan Verifikasi	1	S1	Penata Muda / III a
Staf Penerimaan dan Pengeluaran	1	S1	Pembina (IV/a)
Staf Kekaryawanan, Tata Usaha dan Kepangkatan Dosen dan Karyawan	1	S1	Penata (III/c)
Protokoler Rektor	1	S1	Penata Muda / III a
Staf Kerjasama	1	S1	Penata Tk.I / III d
Bendahara	1	S1	Penata Muda TK .I / III b
Staf Administrasi Yayasan	1	D3	Penata Muda TK.I / III b
Staf Administrasi Umum	1	S1	Penata Tk.I / III d
Staf Perlengkapan dan Pengawas Kampus	3	S1	Penata Muda / III a Pembina (IV/a) Penata / III c
Driver / Supir Rektor	1	S1	Penata Tk.I/ III d
Resepsionis	1	S1	Pembina (IV/a)
Staf Pertamanan dan Kebersihan Kampus Tanjung Harapan	1	S1	Penata (III/c)

Staf Keamanan Tanjung Harapan	6	D3-S1	Penata (III/c) Penata Tk.I / III d Penata Muda (III/a) Pemibina (IV/a)
Staf Tracer Studi	3	S2	Penata / III C
Staf Bidang Administrasi Akademik FEB	3	S1	Pembina (IV/a) Penata / IIIc
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan FEB	2	S1	Penata Muda TK .I / III b Penata muda (III/a)
Staf Bidang Administrasi Akademik Fakultas Hukum	1	S1	Penata (III/c)
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Fak.Hukum	2	S1	Penata Muda /III a
Staf Bidang Administrasi Akademik Pasca Hukum dan Operator PAK	1	S1	Penata (III/c)
Staf Bidang Administrasi Akademik FKIP	1	S1	Penata Muda Tk.I (III/b)
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan FKIP	1	S1	Penata Muda TK .I / III b
Staf Bidang Administrasi Akademik FIAI	1	S1	Penata Muda (III/a)
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan FIAI	2	D3	Penata Muda TK .I / III b
Staf Bidang Administrasi Akademik FTIK	1	S1	Penata Muda / III a
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan FTIK	1	S1	Penata (III/c)
Staf Bidang Administrasi Akademik Faperta	1	SMA	Pengatur Muda /II a
Staf Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Faperta	1	S1	Penata Tk.I / III d
Staf Perpustakaan dan Labor Bahasa	1	S1	Pembina (IV/a)
Staf Repository	2	S1	Penata Muda TK I/ III b Pembina (IV/a)
Kepala Bidang PUSTIPAD	1	S1	Penata Muda Tk.I / III b
Staf PUSTIPAD	1	S1	Penata / III c
Staf IT	2	S1	Penata Muda (III/a)
Kepala Bidang Penerimaan Mahasiswa Baru, Registrasi dan Statistik	4	S1	Pembina (IV/a) Penata Tk.I / III d Penata / III c
Staf LPPM	1	S2	Pembina (IV/a)
Staf PSBA	1	S1	Penata Muda (III/a)
Jumlah	**58**		

Sumber : Universitas Islam Indragiri, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pekembangan karyawan

yang bekerja di Universitas Islam Indragiri memiliki bidang dan kemampuan masing-masing sesuai dengan bidang yang dimiliki karyawannya.

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi untuk memanfaatkan berbagai sistem digital guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kecepatan kerja, akurasi, dan kemudahan akses informasi. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang berbeda-beda.

Dari beberapa penelitian menemukan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena teknologi mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, terutama apabila karyawan belum memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan teknologi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Model Kinerja Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang, terdapat hasil penelitian antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan yang masih tidak konsisten. Beranjak dari uraian yang telah dijelaskan maka dirumuskan masalah penelitian, yaitu bagaimana membangun model konseptual

dan model empiris untuk dapat mengatasi kesenjangan penelitian antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pemanfaatan teknologi, kompetensi dan kinerja karyawan pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan
2. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan
3. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kompetensi karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan
5. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan

151

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk mengembangkan sebuah model penelitian yang dapat mengisi adanya kesenjangan penelitian antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengisi celah kesenjangan yang terjadi maka penelitian ini menambahkan variabel kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi yang diharapkan mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Tujuan khusus dari penelitian ini ialah melakukan pengujian hipotesis secara empiris terhadap model yang telah dikembangkan sehingga diharapkan bisa menjawab pertanyaan penelitian yang telah disampaikan pada rumusan masalah penelitian. Tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Dari latar belakang di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh deskripsi pemanfaatan teknologi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
2. Menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
3. Menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kompetensi karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
4. Menganalisis pengaruh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
5. Menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi dua, yakni manfaat praktis dan juga manfaat teoritis. Berikut penjelasan kedua manfaat penelitian tersebut:

- Manfaat Teoritis

  a. Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat melengkapi dan

memperkaya ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Secara khusus diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis mengenai teori pengembangan kinerja karyawan.

b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan atau bahan informasi maupun pembanding bagi penelitian mendatang yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi, kompetensi dan kinerja karyawan.

c. Penelitian ini juga bermanfaat bagi pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan bukti empiris mengenai pengaruh antar variabel secara komprehensif.

- Manfaat Praktis

a. Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi institusi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan.

b. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini nantinya dapat menjadi referensi bagi lembaga yang bergerak di bidang Sumber Daya Manusia

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini penulis membaginya dalam lima bab dan tiap bab terdiri atas beberapa sub-sub bab dengan kerangka penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan

masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data,populasi dan sampel, metode pengolahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat dan gambaran umum perusahaan serta visi misi perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

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 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, 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 *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 (*direct*) 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 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 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.

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 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.

.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

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.
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. *Depentability* (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 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

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 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 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.

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

   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 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 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 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 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 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 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 (*Knowledge*) 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.
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 Online at : https://jurnal.idbbali.ac.id/index.php/imagine	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 teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Pada uji mediasi yang ditemukan adanya pengaruh mediasi parsial dimana	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi, kinerja karyawan Menggunakan PLS-SEM **Perbedaan** : Tidak menggunakan pemanfaatan teknologi

				kompetensi yang semakin berkualitas akan meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kemajuan perusahaan yang berkesinambungan.	
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 Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan Melalui motivasi Sebagai Variable Mediasi (Studi Kasus Pada Yus Corp Makassar). Thesis Program Magister Manajemen	Teknologi informasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi	Menggunakan SPSS Vol. 25	Hasil penelitian bahwa teknologi informasi dan lingkungan kerja 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	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi dan kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variable motivasi dan lingkungan

	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin			terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	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
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.	pelatihan, teknologi informasi, kompetensi, kinerja	Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan program Smart Partial Least Square	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	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi dan kinerja. Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan

	Thesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang		SmartPLS versi 3	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.	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 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	Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	SEM (Structural Equation Modelling) AMOS versi 21	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan 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	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi dan kinerja. **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel motivasi Menggunakan AMOS versi 21

				terhadap kinerja karyawan.	
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 karyawan	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, dan kinerja. Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja
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	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.	**Persamaan**: menggunakan variabel teknologi informasi, kompetensi, kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan Menggunakan SPSS

	Review ISSN : **2774-2563** (Online)			Selain itu, penguatan kompetensi karyawan dan optimalisasi teknologi informasi juga perlu diutamakan agar kinerja organisasi semakin maksimal dan adaptif terhadap perkembangan digital	
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-ISSN: 2548-1398 Vol. 10, No. 8, Agustus 2025	Kompetensi Karyawan, Teknologi BIM, Kerja Sama Tim, Produktivitas	SEM-PLS	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim ($\beta = 0,396$; $p < 0,001$) dan produktivitas ($\beta = 0,206$; $p = 0,008$). Teknologi BIM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim ($\beta = 0,453$; $p < 0,001$) dan produktivitas ($\beta = 0,439$; $p < 0,001$). Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,399$; $p < 0,001$) 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,	**Persamaan**: menggunakan variabel kompetensi, kinerja menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel teknologi IBM, Kerja sama tim, produktivitas

				dan kolaborasi tim proyek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi BIM secara kolaboratif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja proyek konstruksi.	
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 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	Kompetensi, Kemampuan Pemanfaatan Teknologi, Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) 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	**Persamaan**: menggunakan variabel Pemanfaatan teknologi, kompetensi, kinerja **Perbedaan** : Tidak menggunakan SPSS

				atau pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.	
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

.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.

.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.

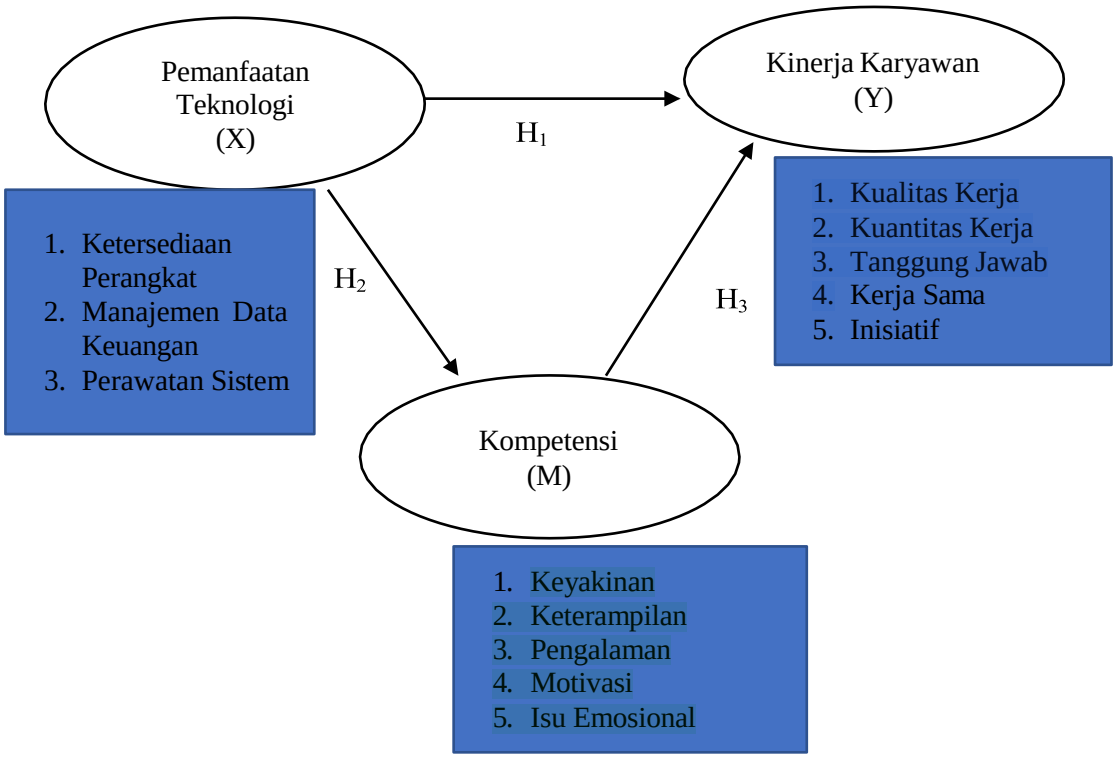
Pada dasarnya kompetensi dapat mempengaruhi hubungan antara pemanfaatan teknologi dengan kinerja. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, 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.

.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 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 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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian mengenai pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan yang menggunakan analisis data dengan Smart PLS umumnya merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei eksplanatif. Penelitian kuantitatif dsengan metode survei eksplanatif adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan survei untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara dua atau lebih variabel. Tujuannya adalah menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi, dengan menguji hipotesis yang telah ditentukan melalui analisis statistik pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Indragiri Tembilahan dengan alamat kampus 1. Jl. Soebrantas Tembilahan dan Parit 1 Tembilahan. Waktu penelitian diperkirakan pada Bulan November 2025 – Januari 2026.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data kuantitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika

(Sugiyono, 2018). Adapun datanya diperoleh dari Universitas Islam Indragiri Tembilahan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang dalam penelitian.

b. Data kualitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa pernyataan atau tidak berbentuk angka-angka. (Sugiyono, 2018), seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini peneliti langsung ke Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

b. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan histories yang telah tersusun dalam arsif (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan seperti sejarah berdirinya Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh

karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan sebanyak 166 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Universitas Islam Indragiri Tembilahan yaitu khusus karyawan Tenaga Pendidik yaitu sebanyak 58 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis digunakan oleh peneliti yang bertujuan untuk mendapatkan data dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif yang harus membutuhkan data yang jelas dan spesifik. Menurut sugiyono, (2018) bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digu nakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

1. Wawancara

   Menurut Sugiyono, (2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

2. Kuesioner

   Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuisioner dibuat berisikan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian. Peneliti ingin memudahkan narasumber dalam memberikan jawaban pertanyaan wawancara.

Variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pertanyaan tipe likert. Penjelasan skala likert dikemukakan oleh Sugiyono (2018) adalah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel dengan menggunakan Skala Likert 5 point, yaitu:

Tabel 3.2 : Kriteria Jawaban

JAWABAN	SKOR JAWABAN
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
CS = Cukup Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) Studi Pustaka atau studi Literatur adalah kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memilih studi kepustakaan atau studi literatur

dengan mengumpulkan referensi buku – buku yang berkaitan dengan pengelolaan surat dan penyimpanan surat.

3.6 Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini secara statistik dan menggunakan program Smart PLS yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data. Analisa data tersebut diantaranya;

3.6.1 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi Sugiyono, (2018). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variable secara kategorikal, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negative. Sebagai standar pengukuran terhadap masing masing variabel dilakukan dari data ideal kedalam lima kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Kategori} \quad \text{(Rianto, 1988)}$$

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban terendah pada masing masing variabel. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun

prosentasi.

3.6.2 Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM- PLS) Model persamaan struktural (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariate (*multivariate analysis*) dalam ilmu sosial. Analisis multivariate merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variable penelitian secara simultan atau serempak. Hair, et al., (2013) dalam sholihin, (2013) SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu *Covarian-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) Sholihin, (2013). *Partial Least Square* (PLS) adalah bagian dari SEM. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. SEM-PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variable laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi Sholihin, (2013). PLS-SEM sendiri menggunakan *software* seperti *SmartPLS, WarpPLS, PLS-Graph* dan *VisualGraph*.

Sholihin. (2013) mengatakan karakteristik model PLS-SEM jumlah item/indikator dalam setiap variable laten/konstruk dapat diukur dengan satu atau banyak indikator dan dapat menggunakan indikator lebih dari 50 serta indikator tunggal tidak menjadi masalah. Dalam melihat hubungan antar

variable laten/konstruk dan indikatornya PLS-SEM tidak mempermasalahkan model pengukuran reflektif dan formatif, dari sisi kompleksitas model SEM-PLS dapat mengestimasi model dengan banyak jalur. Karakteristik data untuk model SEM-PLS, ukuran data tidak ada masalah identifikasi atau model tetap dapat diestimasi dengan ukuran kecil (35-50), dapat mencapai statistical power yang cukup tinggi dengan ukuran sampel kecil, distribusi data tidak mensyaratkan asumsi distribusi data (SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan non-parametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim).

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan banyak variabel laten eksogen, jumlah sampel yang tidak banyak dan memiliki beberapa variabel dengan indikator yang bersifat nominal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dengan Smart-PLS 4.0 sebagai *software*-nya. Tahapan yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan langkah langkah pemodelan persamaan structural dengan wrapPLS, sebagaimana pendapat Solimun & Adji, (2016) dengan permodelan persamaan tujuh langkah sebagaimana berikut:

1. Langkah pertama: Merancang Model structural (inner model)

   Perancangan model structural hubungan antar variable laten dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian, pada PLS perancangan bisa berupa: Teori,kalau sudah ada, Hasil penelitian empiris, analogi, hubungan antar variable pada bidang

ilmu lain, normative, missal peraturan pemerintah, undaang undang, dan lain sebagainya, selanjutnya adalah rasional. Oleh karena itu, pada wrapPLS dimungkinkan melakukan explorasi hubungan antar variabel laten, sehingga sebagai dasar perancangan model structural bisa berupa proposisi.

2. Langkah kedua: Merancang Model pengukuran (*inner model*)

Dasar yang dapat digunakan sebagai rujukan untuk menentukan sifat indikator apakah reflektif atau formatif adalah: teori, penelitian empiris sebelumnya, atau kalau belum ada adalah rasional. Pada tahap awal penerapan PLS, tampaknya rujukan berupa teori atau penelitian empiris sebelumnya masih jarang, atau bahkan belum ada. Oleh karena itu merujuk pada definisi konseptual dan definisi operasional variable, diharapkan sekaligus dapat dilakukan identifikasi sifat indikatornya (Solimun,.2016)

Penelitian ini menggunakan konstruk reflektif, dan konstruk formatif, disebut reflektif (kadang disebut manifest) karena indikator merupakan perwujudan atau refleksi dari konstruknya.Karakteristik indikator-indikator reflektif adalah mirip dan dapat dipertukarkan (*interchangeable*). Dengan kata lain, kemiripan atau overlap antar indikator tidak menjadi masalah dan justru seharusnya dimaksimalkan oleh peneliti. Oleh karena itu membuang salah satu indikator reflektif tidak menjadi masalah dan tidak mengubah esensi konstruk. (Sholihin,2013).

3. Langkah ketiga: Mengkonstruksi diagram jalur

Berdasarkan penjelasan hasil perancangan inner model dan outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Langkah keempat: konversi diagram jalur kedalam sistem persamaan

a) Outer model, yaitu spesifiperdkasi hubungan antara variable laten dengan indikatornya, disebut juga outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik variable laten dengan indikatornya. Model indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$X = \Lambda x\xi + \varepsilon x$ $Y = \Lambda y\eta + \varepsilon y$

Dimana X dan Y adalah indikator variable laten exsogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matrik loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variable laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan εx dan εy dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise.

Model Indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut: $\varepsilon_{\eta} =$

$\prod\varepsilon_{\eta} Xi + \delta X$

$\eta = \prod\eta Yi + \delta y$

Dimana ε, η X dan Y sama dengan persamaan sebelumnya. $\prod x$ dan $\prod x$ adalah seperti koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator, sedangkan δx dan δy adalah residual dari regresi.

b) Innner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variable laten (structural model). Disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variable manifest di skala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini Ƞ = βη + Γξ + ζ

Dimana η menggambarkan *vector variable endogen* (dependen).ξ adalah vector variable laten eksogen dan ζ adalah vector residual.oleh karena PLS didesain untuk model rekrusif, maka hubungan antar variable laten, berlaku bahwa setiap variable laten dependen η, atau sering disebut causal chain system dari variable laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

Ƞ1 = Σ1 βji η1 + Σ1 Yjb ξb +ζ1

Dimana Yjb (dalam bentuk matrik dilambangkan denganΓ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan exsogen (ξ) sedangkan βji (dalam bentuk matrik dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan endogen (η) untuk indeks 1 dan b parameterζ adalah variable inner residual

Dalam penelitian ini inner model dinyatakan sebagai berikut Ƞ1 = ϒ1ξ1 + ϒ2 ξ2 + ζ1

Η2 = β1η1 + ϒ3ξ1 + ϒ4ξ2 + ζ2

c) Weight relation, estimasi nilai variable laten inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi *wheight relation* dalam algoritma PLS.

ξb = Σkb Wkb Xkb η1 = Σki Wki Xki

Dimana Wkb dan Wki adalah k wheight yang digunakan untuk membentuk estimasi variable laten ξb dan η1. Estimasi data variable laten adalah linear agregat dan indikator yang nilai *weightnya* didapat dengan prosedur estimasi PLS.

5. Langkah kelima: Pendugaan parameter / estimasi

Seperti telah diuraikan sebelumnya, terdapat estimasi outer model dan inner model. Algoritma analisis outer model, pada dasarnya adalah proses penghitungan data variabel laten yang bersumber dari data indikator. Di dalam program WrapPLS terdapat 5 Algoritma outer model meliputi:

1) PLS Regression, yaitu inner model tidak mempengaruhi outer model
2) PLS Mode M atau "MIMIC" atau mixed yaitu, yaitu inner model mempengaruhi outer model
3) PLS mode A, untuk model indikator reflektif
4) PLS mode B, untuk model indikator formatif
5) Robust Path Analysis, yaitu data variable laten berupa rata rata skor indikator

Algoritma analisis inner model adalah metode dan proses perhitungan koefisien jalur, yaitu koefisien pengaruh (hubungan) antar variable laten. Pada software SmartPLS algoritma ini meliputi:

1) Linier, model hubungan antara variabel laten adalah linier
2) Smart2, hubungan antara variabel laten berbentuk kurva U
3) Smart3, hubungan antar variabel laten berbentuk kurva S

Hal ini menuntut para pengguna dapat menentukan hipotetik, sebelum analisis dengan SmartPLS dilakukan. Model hubungan antar variable yang mana saja yang linier, mengikuti kurva U dan yang mana saja yang mengikuti kurva S.

6. Langkah keenam: *Goodness of fit*

a. Outer model

Model pengukuran atau outer model menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

1) Convergent validity

Korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variable latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator per variabel laten tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator

2) Discriminant validity

Pengukuran indikator reflektif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya bilamana nilai cross loading setiap indikator pada variable bersangkutan terbesar dibandingkan dengan cross loading

pada variabel lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variable laten dengan korelasi antar variable laten lainnya dalam model. Jika *square root of average variance extracted* (AVE) variable laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0.50 dan dipandang valid

$$\text{AVE} = \frac{\sum\lambda^2}{\sum\lambda^2 - \sum(\text{varCi})}$$

3) Compositereliability

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variable memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composiereliabilty > 0,7. Walaupun bukan standart absolute.

$$\text{Pc} = \frac{(\Sigma\lambda\text{i})^2}{(\Sigma\lambda\text{i})2 + \Sigma(\text{var}\varepsilon\text{i})}$$

4) Alpha Cronbach

Kelompok indikator yang mengukur sebah variabel memiliki reliabilita komposit yang baik jika memiliki koefisien alfa > 0.6

b) Innner model

Goodness of fit Model pada analisis WrapPLS dapat dilihat pada tabel *Goodnes of fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (inner model) Model fit and *quality indices.*

Tabel 3. 3 Inner Model

No	Model fit and Quality indices	Kriteria fit
1	*Average path coefficient* (APC)	P < 0.05
2	*Average R-Squared* (ARS)	P < 0.05
3	*Average adjusted R-squared* (AARS)	P < 0.05
4	*Average block* VIF (AVIF)	Acceptable if < = 5, ideally < = 3,3
5	*Average full colonierity* VIF (AFVIF)	Acceptable if < = 5, ideally < = 3,3
6	*Tenenhaus Gof* (Gof)	Small > = 0,1, medium > = 0,25, large > = 0,36
7	*Simpson paradox ratio* (SPR)	Acceptable if > = 0,7, ideally = 1
8	*R-squared contribution ratio* (RSCR)	Acceptable if > = 0,9, ideally = 1
9	*Statistical suppression ratio* (SSR)	Acceptable if > = 0,7
10	*Nonliniear bivariate causality direction ratio*(NLBCDR)	Acceptable if > = 0,7

7. Langkah Ketujuh: Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β,ϒ, dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistic t atau uji t, dengan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis untuk outer model adalah:

H0 : λi = 0 lawan H1 : λi≠ 0

Sedangkan hipotesis statistic untuk inner model pengaruh variable laten eksogen terhadap endogen adalah

H0 : ϒi = 0 lawan H1 : ϒi ≠ 0

Sedangkan hipotesis statistic untuk inner model: pengaruh variable laten endogen terhadap endogen adalah:

H0 : βi = 0 lawan H1 : βi ≠ 0

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan

sampel minimum 30), pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh *p-value* ≤ 0,05 (alpha 5 %) maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Terdapat beberapa metode resampling pada software SmartPLS

1). Stable1, merupakan pendekatan atau metode quasi parametric, nilai p=value didekati dengan nilai rata rata
2). Stable2, and Stable 3, metode ini menghasilkan dugaan yang bersifat konsisten, melalui algoritma resampling bootstrap
3). *Bootstrapping*, resampling dengan besar sampel tertentu (sama atau lebih kecil dari sampel original) dan diulang sebaanyak 100 sampel bootstrap) untuk mencapai konvergen
4). Jacknifing, metode dengan membuang satu baris (satu sampel) dan diulang sampai sampel yang terakhir, pada metode ini sampel menjadi berkurang satu Blindfolding, mirip dengan jackknifing. Akan tetapi data baris pertama diganti dengan rata rata setiap kolom (*variable*), kemudian dilanjutkan baris kedua dan sampai baris terakhir. Seperti pada metode bootstrap, akan konvergen pengulangan Berjumlah 100.(Rifa'i, 2022)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Islam Indragiri (UNISI) adalah universitas hasil penggabungan STIE Sri Gemilang Tembilahan dengan Politeknik Pertanian Tembilahan. Unisi didirikan oleh Yayasan Tasik Gemilang pada tahun 2008 di bawah koordinasi dan pengawasan pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, yang dimaksudkan sebagai realisasi program pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Universitas Islam Indragiri atau biasa disingkat dengan nama UNISI ialah salah satu perguruan tinggi negeri yang terletak di Tembilahan Indragiri Hilir, Riau.

Universitas Islam Indragiri mempunyai misi untuk mendorong, menggembangkan pembangunan daerah agar tetap menjadi kegiatan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan di Kabupaten Indragiri Hilir. Saat ini, Universitas Islam Indragiri (UNISI) mempunyai sebanyak 6 fakultas dan 15 program studi Sarjana (S1) dengan masing-masing rincian Fakultas Ekonomi S1 Akuntansi S1 Manajemen, Fakultas Hukum S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Agama Islam S1 Ekonomi Syariah, S1 Ilmu Al Quran dan Tafsir, S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan S1 Pendidikan Bahasa Inggris, S1 Pendidikan Jasmani, Kesehatan, dan Rekreasi, Fakultas Pertanian S1 Agribisnis, S1 Agroteknologi, S1 Budidaya Perairan, S1 Teknologi Pangan, Fakultas Teknik S1 Sistem Informasi, S1 Teknik Industri,

dan S1 Teknik Sipil.

4.2 Visi dan Misi

Visi Universitas Islam Indragiri : "MENJADI UNIVERSITAS ISLAM YANG UNGGUL, KOMPETITIF DALAM MENGEMBANGKAN POTENSI WILAYAH PESISIR DI RIAU PADA TAHUN 2035".

Misi Universitas Islam Indragiri:

1. Mewujudkan kehidupan kampus yang bernuansa Islami.
2. Mengembangkan potensi wilayah pesisir dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.
3. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, berkarakter, profesional dan berkesinambungan serta adaptif terhadap perkembangan IPTEK.
4. Mengembangkan tri dharma yang inovatif dan kompetitif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden

Sumber data dalam penelitian ini menjelaskan tentang profil dari 86 responden atau yang menggunakan hasil kuesioner. Adapun Karakteristik responden yang dijelaskan ditinjau dari segi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan. Adapun rincian demografi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

a. Umur Responden

Usia merupakan rentang waktu sejak seseorang dilahirkan yang dapat diukur secara kronologis dalam satuan waktu, serta mencerminkan

tingkat perkembangan anatomis dan fisiologis individu yang normalnya relatif sama. Umur sering digunakan sebagai variabel penting dalam menilai produktivitas tenaga kerja karena berkaitan erat dengan kemampuan fisik seseorang.

Tabel 4.1
Umur Responden Pada Universitas Islam Indragiri

Umur	Responden	
	Jumlah	**Persentase (%)**
20 – 30 Tahun	5	8,62%
31 - 40 Tahun	26	44,83%
> 40 Tahun	27	46,55%
Jumlah	**58**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 20 -30 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 8,62%, jumlah responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang atau 44,83% dan responden yang berumur di atas usia 40 tahun sebanyak 27 orang atau 46,55%.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Karyawan Pada Universitas Islam Indragiri

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	31	53,45%
2.	Laki-Laki	27	46,55%
Jumlah		**58**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan, Perempuan sebanyak 33 orang atau 53,45% dan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 46,55%

responden yang bekerja pada Universitasa Islam Indragiri Tembilahan.

c. **Jenjang Pendidikan**

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan Karyawan Pada Universitas Islam Indragiri

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	1	1,72%
2.	D.3	2	3,46%
3.	S.1	54	93,10%
4.	S.2	1	1,72%
Jumlah		**58**	**100%**

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan khususnya karyawan yang bekerja pada Universitas Islam Indragiri dengan jenjang Pendidikan SLTA sebanyak 1 orang atau 1,72% dan jenjang Pendidikan D.3 sebanyak 2 orang ata 3,46%. Sedangkan jenjang Pendidikan S.2 sebanyak 1 orang atau 1,72% dan jenjang Pendidikan S.1 yang paling banyak yaitu 54 orang karyawan atau 93,10%.

4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu Pemanfaatan Teknologi, sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan selanjutnya variabel mediasi yaitu kompetensi karyawan. Adapun hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang ada dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. **Pemanfaatan Teknologi**

   Pemanfaatan teknologi memiliki tujuan untuk meningkatkan efsiensi, produktivitas, dan kualitas hidup melalui otomatisasi, akses informasi

cepat, dan komunikasi digital. Teknologi yang digunakan luas dalam Pendidikan dan aktivitas sehari-hari untuk memecahkan masalah kompleks.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Pemanfaatan Teknologi

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Total	Rata-rata
1	Saya menggunakan sistem informasi resmi universitas (seperti SIAKAD atau E-Office) untuk menyelesaikan hampir seluruh tugas rutin saya	10	19	21	8	0	58	205	3,53
2	Teknologi yang tersedia di universitas sangat membantu saya dalam mempercepat proses pencarian data	11	25	14	8	0	58	213	3,67
3	Aplikasi dan perangkat lunak yang disediakan universitas memiliki antarmuka yang mudah dipahami (user-friendly)	13	21	15	9	0	58	212	3,66
4	Saya rutin menggunakan platform kolaborasi digital (seperti Google Workspace, Zoom, atau Teams) untuk berkoordinasi dengan rekan kerja	13	21	15	9	0	58	213	3,67
5	Infrastruktur teknologi (jaringan internet, komputer, server) di universitas mendukung kelancaran pekerjaan saya	12	19	15	12	0	58	205	3,53
6	Saya memanfaatkan teknologi cloud storage	13	18	17	10	0	58	208	3,59

	untuk menyimpan dan berbagi dokumen kerja agar lebih aman dan efisie								
7	Tim dukungan teknis (IT Support) memberikan respon yang cepat dan solutif ketika saya mengalami kendala teknologi	13	20	15	10	0	58	210	3,62
8	Saya selalu mengikuti pembaruan (update) sistem atau fitur baru yang diluncurkan oleh unit IT universitas	12	22	21	3	0	58	217	3,74
9	Pemanfaatan teknologi digital telah menggantikan proses manual (kertas) dalam sebagian besar alur kerja saya	15	18	18	7	0	58	215	3,71
10	Universitas menyediakan pelatihan atau panduan penggunaan teknologi yang memadai bagi karyawan	14	20	15	9	0	58	213	3,67

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa Berdasarkan hasil penelitian, bahwa ranking nilai teretinggi terletak pada pertanyaan ke 8 yaitu Saya selalu mengikuti pembaruan (update) sistem atau fitur baru yang diluncurkan oleh unit IT universitas dengan jawaban responden setuju sebanyak 22 orang dengan total jawaban 217 atau rata-rata 3,74. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam menjalankan peran dalam melaksanakan tugas di Universitas Islam Indragiri. Meskipun demikian, Pemanfaatan teknologi tetap berada pada kategori tinggi dan relatif stabil. Kondisi ini

menunjukkan bahwa karyawan tetap mampu dalam menggunakan tenologi yang makin canggih saat ini dan tidak ketinggalan.

2. **Kinerja Karyawan**

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Total	Rata-rata
1	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai deskripsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	13	19	13	13	0	58	206	3,55
2	Saya merasa mahir dalam mengoperasikan perangkat teknologi yang berkaitan langsung dengan bidang kerja saya	14	18	14	12	0	58	208	3,59
3	Saya mampu beradaptasi dengan cepat ketika ada perubahan sistem atau aplikasi baru di universitas	9	24	20	5	0	58	211	3,64
4	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis data atau informasi digital guna mendukung pengambilan keputusan	15	20	14	9	0	58	215	3,71
5	Saya mampu mengatasi kendala teknis sederhana pada perangkat kerja saya secara mandiri	16	14	18	10	0	58	210	3,62
6	Saya memiliki keterampilan komunikasi digital yang profesional saat berinteraksi dengan mahasiswa maupun	17	14	20	7	0	58	215	3,71

	rekan kerja								
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan atau belajar mandiri secara online	17	15	15	11	0	58	212	3,66
8	Saya memahami aturan dan etika penggunaan data serta keamanan informasi di lingkungan universitas	13	23	13	9	0	58	214	3,69
9	Saya mampu bekerja secara tim dengan memanfaatkan perangkat teknologi yang tersedia	18	11	20	9	0	58	212	3,66
10	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam mengolah data elektronik agar tidak terjadi kesalahan fatal	16	19	15	8	0	58	217	3,74

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada Universitas Islam Indragiri, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori baik. Selain itu nilai tertinggi dari 10 item pertanyaan yaitu terletak pada pertanyaan ke 10 mengenai ketelitian yang tinggi dalam mengolah data elektronik agar tidak terjadi kesalahan fatal dengan jawaban responden setuju sebanyak 19 orang dengan total 217 dan rata-rata 3,74. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Universitas Islam Indragiri mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, kinerja karyawan yang tinggi dan stabil menjadi salah satu indikator bahwa organisasi telah mampu mengelola sumber daya manusia dengan

baik.

3. Kompetensi Karyawan

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kompetens Karyawan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Total	Rata-rata
1	Kualitas hasil pekerjaan saya secara konsisten memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh universitas	11	27	10	10	0	58	213	3,67
2	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu tertentu	14	18	16	10	0	58	210	3,62
3	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu (sesuai deadline)	11	23	13	11	0	58	208	3,59
4	Pemanfaatan teknologi secara signifikan mengurangi tingkat kesalahan (human error) dalam hasil kerja saya	14	14	19	11	0	58	205	3,53
5	Saya mampu memberikan pelayanan yang efisien dan memuaskan kepada stakeholder (mahasiswa/dosen/pihak luar)	13	21	17	7	0	58	214	3,69
6	Saya menunjukkan inisiatif dalam mengusulkan cara kerja yang lebih	13	27	9	9	0	58	218	3,76

	efektif melalui bantuan teknologi								
7	Saya memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang baik sesuai dengan peraturan jam kerja universitas	18	15	13	12	0	58	213	3,67
8	Saya mampu bertanggung jawab penuh atas pencapaian target kerja individu maupun unit saya	11	25	18	4	0	58	217	3,74
9	Saya seringkali memberikan kontribusi ide-ide kreatif untuk kemajuan unit kerja saya di universitas	21	15	15	7	0	58	224	3,86
10	Hasil kerja saya memberikan dampak positif bagi pencapaian visi dan misi universitas secara keseluruhan	14	25	13	6	0	58	221	3,81

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai rata-rata Kompetensi karyawan sebesar 3,70 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka di Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek hubungan antar rekan kerja, yang menunjukkan bahwa seringkali memberikan kontribusi ide-ide kreatif untuk kemajuan unit kerja saya di universitas dengan nilai rata-rata 3,86. Sedangkan rata-rata terendah terletak pada pertanyaan ke 4 mengenai Pemanfaatan teknologi secara signifikan

285

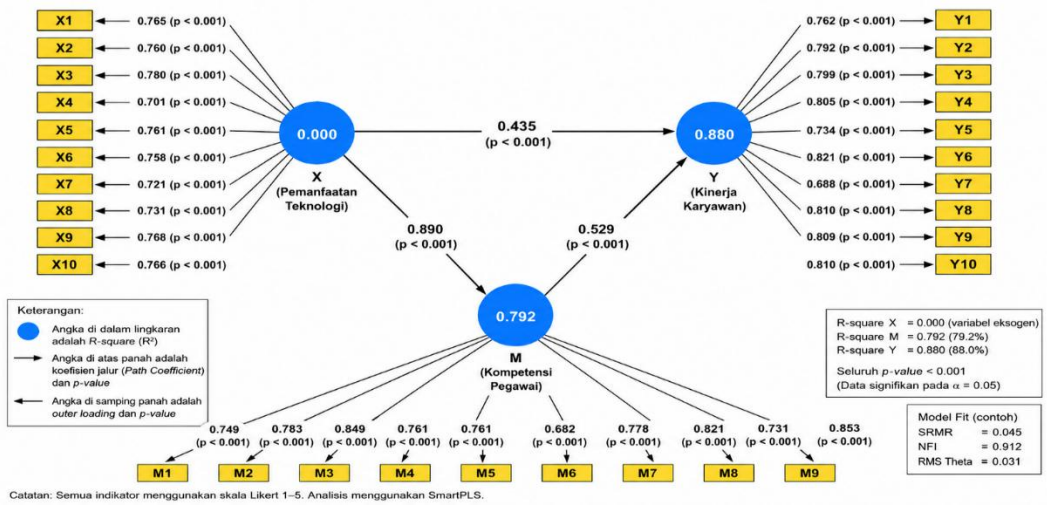
mengurangi tingkat kesalahan (human error) dalam hasil kerja saya dengan rata-rata 3,53.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Model Struktural

Berikut ini hasil olah data struktural yang dibentuk dengan sesuai rumusan masalah dengan menggunakan *Sofware SmartPLS Versi 4.1.1.8.*

Gambar 4.1
Model Struktural



Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Keterangan:

X : Pemanfaatan Teknologi

X1 : Pertanyaan 1

X2 : Pertanyaan 2

X3 : Pertanyaan 3

X4 : Pertanyaan 4

X5 : Pertanyaan 5

X6 : Pertanyaan 6

X7 : Pertanyaan 7

X8 : Pertanyaan 8

X9 : Pertanyaan 9

X10 : Pertanyaan 10

Y: Kinerja Karyawan

Y1 : Pertanyaan 1

Y2 : Pertanyaan 2

Y3 : Pertanyaan 3

Y4 : Pertanyaan 4

Y5 : Pertanyaan 5

Y6 : Pertanyaan 6

Y7 : Pertanyaan 7

Y8 : Pertanyaan 8

Y9 : Pertanyaan 9

Y10 : Pertanyaan 10

M: Kompetensi Karyawan

Y1 : Pertanyaan 1

Y2 : Pertanyaan 2

Y3 : Pertanyaan 3

Y4 : Pertanyaan 4

Y5 : Pertanyaan 5

Y6 : Pertanyaan 6

Y7 : Pertanyaan 7

Y8 : Pertanyaan 8

Y9 : Pertanyaan 9

Y10 : Pertanyaan 10

4.4.2 *Convergen Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.7
Outer Model (*Outer Loading*)

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	0,749		
M10	0,783		
M2	0,849		
M3	0,761		
M4	0,763		
M5	0,682		
M6	0,718		
M7	0,821		
M8	0,731		
M9	0,833		
X1		0,765	
X10		0,768	
X2		0,760	

X3		0,770	
X4		0,701	
X5		0,761	
X6		0,749	
X7		0,758	
X8		0,721	
X9		0,737	
Y1			0,762
Y10			0,810
Y2			0,792
Y3			0,659
Y4			0,805
Y5			0,829
Y6			0,734
Y7			0,821
Y8			0,688
Y9			0,869

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

19

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7 dan ada tiga indikator yang memiliki nilai < 0,7 yang menyatakan bahwa *loading* antara 0,5 - 0,6 cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen yang menyatakan bahwa diterima. Data di atas menunjukkan indikator - indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.3 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Discriminant Validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	0,749	0,720	0,752
M10	0,783	0,713	0,755
M2	0,849	0,742	0,725
M3	0,761	0,644	0,671
M4	0,763	0,732	0,734
M5	0,682	0,581	0,546
M6	0,718	0,673	0,694
M7	0,821	0,726	0,749
M8	0,731	0,604	0,614
M9	0,833	0,694	0,781
X1	0,680	0,765	0,698
X10	0,668	0,768	0,725
X2	0,614	0,760	0,588
X3	0,739	0,770	0,724
X4	0,559	0,701	0,600
X5	0,642	0,761	0,707
X6	0,693	0,749	0,678
X7	0,711	0,758	0,700
X8	0,626	0,721	0,678
X9	0,711	0,737	0,671
Y1	0,722	0,724	0,762
Y10	0,711	0,789	0,810
Y2	0,701	0,740	0,792
Y3	0,580	0,564	0,659
Y4	0,712	0,696	0,805

Y5	0,834	0,764	0,829
Y6	0,636	0,610	0,734
Y7	0,752	0,733	0,821
Y8	0,630	0,658	0,688
Y9	0,823	0,755	0,850

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4.9
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Pemanfaatan Teknologi (X)	0,561
Kometensi Karyawan (M)	0,594
Kinerja Karyawan (Y)	0,608

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dinyatakan reliabel bahwa masing-masing *AVE* konstruk nilainya > 0.50 , Ghozali (2014). hasil output *AVE* menunjukkan bahwa nilai *AVE* baik konstruk Rutinitas maupun konstruk otonomi memiliki nilai AVE > 0,50.

4.4.4 *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha* (Uji Reabilitas)

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai composite reliability > 0,7.sedangkan uji realibilitas dengan *Composite Reability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach's Alpha* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha.*

Tabel 4.10
Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel Laten	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Pemanfaatan Teknologi (X)	0,914	0,913
Kometensi Karyawan (M)	0,926	0,923
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,927

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Data dinyatakan reliabel karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukan hasil perhitungan > 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

4.4.5 Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS 4.1.1.8*, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Kompetensi Karyawan (M)	0,792	0,788
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,875

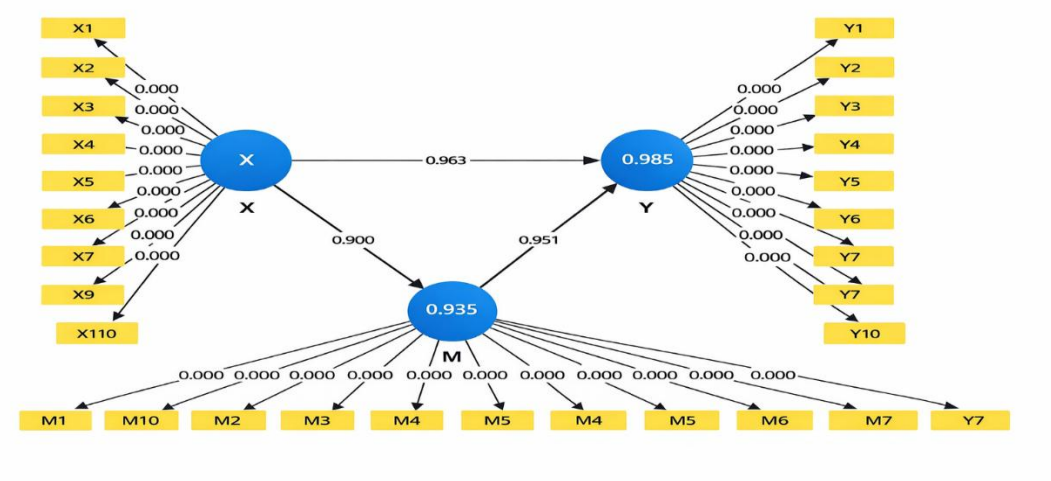
Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X dan M Terhadap Y adalah sebesar 0,792 dengan nilai adjusted r square 0,788. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen X dan M secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,788 atau 78,8%. Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X, Y dan Terhadap M adalah sebesar 0,880 dengan nilai adjusted r square 0,875. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen X dan Y secara serentak mempengaruhi M sebesar 0,875atau 87,5%.

4.4.6 Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, t-statistik, dan p-values. Pada penelitian ini dilakukan uji t untuk menguji pengaruh antar variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS* (Partial Least Square) 4.1.1.8. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah tstatistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Gambar 4.2 *Output Bootstrapping*



Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Tabel 4.12
Output Model T-Statistics

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	13,860		
M10	15,716		
M2	15,501		
M3	9,961		
M4	13,424		
M5	7,073		
M6	12,608		
M7	15,686		
M8	9,456		
M9	16,648		
X1		11,505	
X10		12,747	
X2		8,788	
X3		14,241	
X4		8,059	
X5		10,191	
X6		12,964	
X7		11,450	
X8		8,904	
X9		12,553	
Y1			13,236
Y10			15,384

Y2			14,276
Y3			8,962
Y4			13,770
Y5			21,931
Y6			9,942
Y7			13,847
Y8			10,714
Y9			24,468

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

196

Tabel 4.13
Hasil *Path Coefficients*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|/STDEV |)	P Values
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,626	9,273	0,062	**0,951**
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	0,967	0,970	0,023	42,804	**0,000**
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,982	0,983	0,023	42,408	**0,000**

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

145

58

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua hipotesis dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji hipotesis:

20

4 H1 : Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

5 H2 : Pengaruh Pemanfaatan Teknologi secara langsung terhadap Kompetensi Karyawan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh Pemanfaatan Teknologi tern terhadap Kompetensi Karyawan.

6 H3 : Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,951 > 0,05), maka tidak dapat berpengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan.

Tabel 4.14
Total *Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,626	9,273	0,062	**0,951**
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	0,967	0,970	0,023	42,804	**0,000**
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,982	0,983	0,023	42,408	**0,000**

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 5% atau 0,05) dengan jumlah responden 58, maka nilai *T-Table* adalah sebesar 2,00324. Dapat disimpulkan apabila *T-Statistics* > *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis dapat terdukung dan diterima, sebaliknya apabila

hasil *T-Statistics* < *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis tidak terdukung dan ditolak.

Table 4.15

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T-Statistics	T-Tabel	Keterangan
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,062	2,00324	Ha1 ditolak dan Ho1 ditolak
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	42,804	2,00324	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	42,408	2,00324	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.10 diatas dengan menggunakan analisis bootstrapping pada *Software SmartPLS Versi 4.1.1.8*.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan bahwa Pemanfaatan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dapat diartikan bahwa Pemanfaatan Teknologi serta Kinerja Karyawan melalui pengujian *SmartPLS* secara bersama-sama maupun masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja

Karyawan. Maka dari itu hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara variabel Pemanfaatan Teknologi dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh tidak langsung, yang dimana variabel Pemanfaatan Teknologi secara tidak langsung mempengaruhi pada variabel Kinerja Keuangan tanpa harus adanya perantara dari variabel Kompetensi Karyawan sebagai variabel intervening (mediasi).

Dengan demikian bahwa Pemanfaatan Teknologi pada Universitas Islam Indragiri dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena Pemanfaatan Teknologi dapat memberikan keyakinan yang memadai dalam menciptakan efektifitas dan keandalan dalam pembuatan tugas atau laporan yang ada di Universitas Islam Indragiri. memberikan dampak dan Pemanfaatan teknologi dapat memberikan manfaat yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan kemudahan akses dan perangkat pekerjaan yang ada makan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.5.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa penelitian Pemanfaatan Teknologi berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil pengujian *SmartPLS* membuktikan bahwa terdapat bepengaruh secara signifikan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kompetensi Karyawan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kompetensi Karyawan. Variabel Pemanfaatan Teknologi dinilai cukup besar dan berpengaruh positif, artinya bahwa

semakin tinggi pengaruh yang diberikan Pemanfaatan Teknologi maka akan semakin tinggi Kompetensi Karyawan.

Karena Pemanfaatan Teknologi dapat membatu Dosen dan Karyawan untuk meminimalisasi terjadinya keterlambatan dalam pembuatan laporan maupun tugas untuk mahasiswa. Dengan adanya Pemanfaatan Teknologi yang efektif maka tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efesien pada Universitas Islam Indragiri yang dilakukan secara andal dan ketaatan pada peraturan. Jadi bisa dikatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi tersebut terimplementasikan dengan baik maka akan memberikan efesien dan efektif dalam operasi pada kompetensi karyawan yang andal agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ataupun rector Universitas Islam Indragiri kepada dosen dan karyawannya.

4.5.3 Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dikatakan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil penelitian ini bertolak dari hasil penelitian 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, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukti hasil penelitian ini berdasarkan hasil pengujian intervening (mediasi), menunjukkan melalui hasil uji olah data pada *SmartPLS* bahwa hasil uji tersebut tidak berpengaruh signifikan pada hasil uji hipotesis. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,951 > 0,05), maka tidak dapat berpengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung Kompetensi Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Indragiri.

Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya. Sebagaimana dalam penelitian dimana jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan beragam namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya standar kerja yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkadang belum tentu sama dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemanfaatan Teknologi serta Kinerja Karyawan melalui pengujian *SmartPLS* dengan nilai *P-Values (0,000 < 0,05)*, secara bersama-sama maupun masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan pada Karyawan Universitas Islam Indragiri Hilir Tembilahan.
2. Terdapat bepengaruh secara signifikan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kompetensi Karyawan.
3. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan. Karena kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya

5.2 Saran

1. Bagi organisasi untuk melakukan program pelatihan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, disertai sistem mentoring untuk memperkuat pengetahuan karyawan sepaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penggunaan teknologi informasi perlu dioptimalkan melalui pemutakhiran sistem, pelatihan teknis, serta integrasi platform agar mendukung pengambilan keputusan yang efektif

2. Bagi peneliti selanjutnya perlu menambah ruang lingkup Universitas Islam Indragiri dengan jurusan tertentu saja dan juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai mdel kinerja karyawan berbasis pemanfaatan teknologi dengan kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Nusa Media. Yogyakarta.

Audia, A. N., & Silvianita, A. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 144–156.

Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Christiadi, A.Y., 2020. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya*. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 1(1), pp.64-75.

Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta

Fauzi, M., & Wakhidah, N. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. 7(1), 72–86.

Handayani, "*Perancangan Sistem Informasi Penjualan Berbasis E-Commerce Studi Kasus Toko Kun Jakarta*," vol.10, pp. 182–189, 2018.

Hasibuan, M. S. P. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Husnul Khatimah. 2023. *Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Innovation*, Theory & Practice Management Journal, 2(2), 28–43. https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.*

Muhammad, E., Noch, M. Y., & Suratini, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Parad[illegible]nal Ilmu Ekonomi*, *7*(3), 251–272. https://doi.org/10.57178/par[illegible]

Permana, P. A. (2022). *Oligarki Media dalam Pusaran Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia 2019 Menuju 2024.* POLITICOS: Jurnal Politik Dan Pemerintahan, 2(1), 65-81. https://doi.org/10.22225/politicos.2.1.2022.65-81

Prakasa, A., & Hermawati, A. 2023. *Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan*. JIM (Jurnal Ilmu Manajemen), 9(3), 1–12. https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim

Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rifa'I, Ahmad. 2022. *Model Kinerja Manajerial Dinas Berbasis Kepemimpinan Yang Melayani Dengan Political Will Dan Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Mediasi Di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setyowati, I., & Haryani, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, XIII(2),

57–72. https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4021

Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imagine*, *1*(1), 1–11. https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159

Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja*. Portofolio: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, Vol. 20, No. 1.

Witara, K., Rifah, D., Stie, A., & Surabaya, M. (2020). s, 18(2).

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di Lembaga keuangan syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI TEMBILAHAN

Kepada Yth : Pegawai
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Kabupaten Indragiri Hilir
Di-
Tembilahan

Responden yang terhormat, izinkan saya terlebih dahulu memperkenalkan diri saya berikut ini:

Nama : M. FITRA REZKY AL-FAZRI
NIM : 101221010071
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen S.1 Universitas Islam Indragiri Hilir (UNISI)

Bersama ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada responden yang telah menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun kuesioner ini adalah sebagai data penelitian untuk data skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian Sarjana pada Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/ skripsi ini. Adapun untuk petunjuk pengisian adalah sebagai berikut:

1. Jawablah Pernyataan dengan jawaban yang sesuai dengan pemikian dan pendapat saudara dengan memberikan tanda contreng (√) pada masing-masing Pernyataan.
2. Pernyataan ini semata-mata hanya untuk keperluan ilmiah.
3. Identitas responden akan di jaga kerahasiannya.
4. Atas kesediaan saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tepat pada waktu yang peneliti harapkan, maka peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Peneliti

M. FITRA REZKY AL-FAZRI
NIM. 101221010071

Nama :
Umur
Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Pendidikan Terakhir :

a. SLTP
b. SLTA
c. D.III
d. S.1
e. S.2

Keterangan :

STS	= Sangat Tidak Setuju =1
TS	= Tidak Setuju = 2
Cukup Setuju	= Netral = 3
S	= Setuju = 4
SS	= Sangat Setuju = 5

A. Pemanfaatan Teknologi (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menggunakan sistem informasi resmi universitas (seperti SIAKAD atau E-Office) untuk menyelesaikan hampir seluruh tugas rutin saya					
2.	Teknologi yang tersedia di universitas sangat membantu saya dalam mempercepat proses pencarian data					
3.	Aplikasi dan perangkat lunak yang disediakan universitas memiliki antarmuka yang mudah dipahami (user-friendly)					
4.	Saya rutin menggunakan platform kolaborasi digital (seperti Google Workspace, Zoom, atau Teams) untuk berkoordinasi dengan rekan kerja					
5.	Infrastruktur teknologi (jaringan internet, komputer, server) di universitas mendukung kelancaran pekerjaan saya					
6.	Saya memanfaatkan teknologi cloud storage untuk menyimpan dan berbagi dokumen kerja agar lebih aman dan efisie					
7.	Tim dukungan teknis (IT Support) memberikan respon yang cepat dan solutif ketika saya mengalami kendala teknologi					
8.	Saya selalu mengikuti pembaruan (update) sistem atau fitur baru yang diluncurkan oleh unit IT universitas					

9.	Pemanfaatan teknologi digital telah menggantikan proses manual (kertas) dalam sebagian besar alur kerja saya					
10.	Universitas menyediakan pelatihan atau panduan penggunaan teknologi yang memadai bagi karyawan					

B. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai deskripsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya					
2.	Saya merasa mahir dalam mengoperasikan perangkat teknologi yang berkaitan langsung dengan bidang kerja saya					
3.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat ketika ada perubahan sistem atau aplikasi baru di universitas					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis data atau informasi digital guna mendukung pengambilan keputusan					
5.	Saya mampu mengatasi kendala teknis sederhana pada perangkat kerja saya secara mandiri					
6.	Saya memiliki keterampilan komunikasi digital yang profesional saat berinteraksi dengan mahasiswa maupun rekan kerja					
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan atau belajar mandiri secara online					
8.	Saya memahami aturan dan etika penggunaan data serta keamanan informasi di lingkungan universitas					
9.	Saya mampu bekerja secara tim dengan memanfaatkan perangkat teknologi yang tersedia					
10.	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam mengolah data elektronik agar tidak terjadi kesalahan fatal					

C. Kompetensi Karyawan (M)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas hasil pekerjaan saya secara konsisten memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh universitas					
2.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu tertentu					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu (sesuai deadline)					
4.	Pemanfaatan teknologi secara signifikan mengurangi tingkat kesalahan (human error) dalam hasil kerja saya					
5.	Saya mampu memberikan pelayanan yang efisien dan memuaskan kepada stakeholder (mahasiswa/dosen/pihak luar)					
6.	Saya menunjukkan inisiatif dalam mengusulkan cara kerja yang lebih efektif melalui bantuan teknologi					
7.	Saya memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang baik sesuai dengan peraturan jam kerja universitas					
8.	Saya mampu bertanggung jawab penuh atas pencapaian target kerja individu maupun unit saya					
9.	Saya seringkali memberikan kontribusi ide-ide kreatif untuk kemajuan unit kerja saya di universitas					
10.	Hasil kerja saya memberikan dampak positif bagi pencapaian visi dan misi universitas secara keseluruhan					

Catatan :
Pilih jawaban pada kotak angka dengan salah satu cara berikut :
1. Dengan cara memberi tanda silang
2. Dengan cara memberi tanda conteng

Outer Model (*Outer Loading*)

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	0,749		
M10	0,783		
M2	0,849		
M3	0,761		
M4	0,763		
M5	0,682		
M6	0,718		
M7	0,821		
M8	0,731		
M9	0,833		
X1		0,765	
X10		0,768	
X2		0,760	
X3		0,770	
X4		0,701	
X5		0,761	
X6		0,749	
X7		0,758	
X8		0,721	
X9		0,737	
Y1			0,762
Y10			0,810
Y2			0,792
Y3			0,659
Y4			0,805
Y5			0,829

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Y6			0,734
Y7			0,821
Y8			0,688
Y9			0,869

Cross Loading

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	0,749	0,720	0,752
M10	0,783	0,713	0,755
M2	0,849	0,742	0,725
M3	0,761	0,644	0,671
M4	0,763	0,732	0,734
M5	0,682	0,581	0,546
M6	0,718	0,673	0,694
M7	0,821	0,726	0,749
M8	0,731	0,604	0,614
M9	0,833	0,694	0,781
X1	0,680	0,765	0,698
X10	0,668	0,768	0,725
X2	0,614	0,760	0,588
X3	0,739	0,770	0,724
X4	0,559	0,701	0,600
X5	0,642	0,761	0,707
X6	0,693	0,749	0,678
X7	0,711	0,758	0,700
X8	0,626	0,721	0,678
X9	0,711	0,737	0,671
Y1	0,722	0,724	0,762
Y10	0,711	0,789	0,810
Y2	0,701	0,740	0,792
Y3	0,580	0,564	0,659
Y4	0,712	0,696	0,805
Y5	0,834	0,764	0,829
Y6	0,636	0,610	0,734
Y7	0,752	0,733	0,821
Y8	0,630	0,658	0,688
Y9	0,823	0,755	0,850

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Pemanfaatan Teknologi (X)	0,561
Kometensi Karyawan (M)	0,594
Kinerja Karyawan (Y)	0,608

265

Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

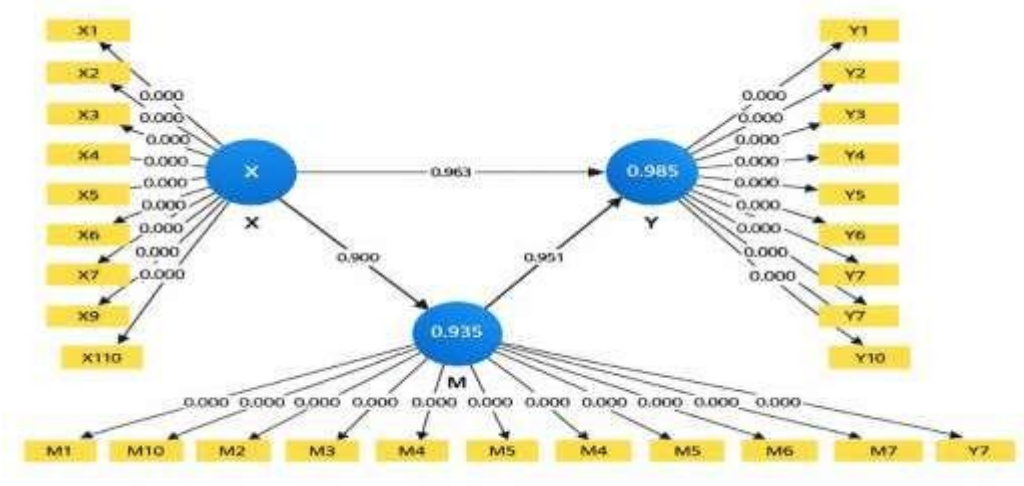
Variabel Laten	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Pemanfaatan Teknologi (X)	0,914	0,913
Kometensi Karyawan (M)	0,926	0,923
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,927

266

Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Kompetensi Karyawan (M)	0,792	0,788
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,875

Gambar 4.2 *Output Bootstrapping*



Model T-Statistics

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	13,860		
M10	15,716		
M2	15,501		
M3	9,961		
M4	13,424		
M5	7,073		
M6	12,608		
M7	15,686		
M8	9,456		
M9	16,648		
X1		11,505	
X10		12,747	
X2		8,788	
X3		14,241	
X4		8,059	
X5		10,191	
X6		12,964	
X7		11,450	
X8		8,904	
X9		12,553	
Y1			13,236
Y10			15,384
Y2			14,276
Y3			8,962
Y4			13,770

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Y5			21,931
Y6			9,942
Y7			13,847
Y8			10,714
Y9			24,468

267

Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|/STDEV |)	P Values
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,626	9,273	0,062	**0,951**
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	0,967	0,970	0,023	42,804	**0,000**
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,982	0,983	0,023	42,408	**0,000**

224

Total *Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,626	9,273	0,062	**0,951**
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	0,967	0,970	0,023	42,804	**0,000**
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,982	0,983	0,023	42,408	**0,000**

Variabel	T-Statistics	T-Tabel	Keterangan
Kompetensi Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,062	2,00324	Ha1 ditolak dan Ho1 ditolak
Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kompetensi Karyawan (M)	42,804	2,00324	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	42,408	2,00324	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak