

Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penguasaan Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Teknologi Informasi pada Kantor Kecamatan Makassar di Makassar

Lukman S

Corresponding Author:

Lukman S

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

Email: lukman.s@universitasbosowa.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis kemampuan kerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan teknologi informasi. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan, Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Penelitian ini menggunakan systemtic review untuk mengkaji berbagai tinjauan terhadap pertanyaan yang dirumuskan dengan jelas yang menggunakan metode sistematis dan eksplisit untuk mengidentifikasi, memilih, dan menilai secara kritis penelitian yang relevan, dan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari studi yang dimasukkan dalam ulasan. Data diperoleh dari 53 referensi yang relevan dengan kajian kemampuan kerja. Hasil penelitian di atas, tampak bahwa kemampuan kerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Introduction

Era global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir berkesinambungan karena tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam persaingan untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman (Purba et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan (Sitompul & Simamora, 2021). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Ekhsan, 2019). Dengan demikian sumberdaya manusia merupakan sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi (Nuraini, 2021).

Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi (Suwanto, 2019). Pada era yang sangat kompetitif saat ini dapat mengakibatkan adanya tuntutan perubahan terhadap tenaga kerja seperti batasan waktu yang lebih ketat, penguasaan teknologi baru, perubahan dalam peraturan kerja dan tuntutan terhadap hasil kerja yang berkualitas (Marhumi et al.,

2022). Teknologi Informasi ialah sesuatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, memperoleh, menyusun, menyimpan dan merubah data dalam berbagai cara untuk menciptakan informasi yang berkualitas, ialah informasi yang relevan, akurat serta tepat waktu. Teknologi informasi ini memakai seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan (Nisa & Hidayat, 2022).

Ada dua etos kerja yaitu etos kerja rendah dan etos kerja tinggi. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai sesuatu yang membebani dan melakukan kerja sebagai suatu keterpaksaan. Sedangkan seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai aktivitas yang bermakna dan kerja dilakukan sebagai ibadah (Ningrat et al., 2020). Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang heterogen (Hardiansyah et al., 2019). Pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki (Putri Primawanti & Ali, 2022). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Hasing & Sulkarnain, 2019). Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (Jufrizen & Hadi, 2021). Ada kalanya latar belakang budaya yang kuat atau dominan akan membentuk budaya organisasi yang baik apabila semua anggota sekolah menjalankan nilai-nilai positifnya, seperti kedisiplinan, ketepatan waktu, motivasi, atau keterbukaan berkomunikasi (Widuri et al., 2020).

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja juga bisa dilihat melalui ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab bawahan, ketaatan terhadap aturan organisasi. Motivasi kerja seseorang juga mempengaruhi komitmen kerjanya. Apakah organisasi tersebut memenuhi kepuasan kerja bawahan sehingga bawahan semakin berkomitmen untuk bekerja pada organisasi tersebut. Yang menjadi motivasi bawahan ialah penghargaan, prestasi, hubungan kerja, pengembangan diri, administrasi dan kebijakan pimpinan, jika terpenuhi maka komitmen kerja guru juga semakin meningkat bahkan sebaliknya (Oupen et al., 2020).

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak (Alhusaini et al., 2020). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja (Muhsin & Arifa, 2018). Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “discipline” yang berarti: “Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal (Yusuf & Suci, 2018). Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang

diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017).

Selain Disiplin kerja, Motivasi Kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020). Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan (Saputra et al., 2021). Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Andayani, 2020). Dengan demikian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat dan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan lebih bergairah dalam bekerja dalam hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai (Erawati & Wahyono, 2019).

Dalam meningkatkan motivasi kerja perlu adanya dukungan internal maupun dukungan eksternal untuk menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Yang tergolong indikator internal adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada indikator yang berasal dari eksternal meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Hartanto et al., 2018). Motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan (Rozalia et al., 2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan ini menarik untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal (Belti & Osnardi, 2020). Oleh karena itu, kami melakukan penelitian di kantor Kecamatan Makassar untuk mengetahui kemampuan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Method

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) (Suwondo & Sutanto, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang. Dalam penelitian ini diambil presisi pengambilan sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian. Sehingga diperoleh sampel sebesar 3 orang. Penelitian ini meliputi satu variabel bebas, yaitu (X_1) yang meliputi kemampuan kerja dengan variabel intervening disiplin kerja (Y_1), motivasi kerja (Y_2), dan penguasaan teknologi (Y_3). Adapun Variabel (Y_4) yaitu meliputi kinerja.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan memberikan pertanyaan terstruktur (kuesioner) kepada responden yang diadopsi dari berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap telah teruji kehandalan dan kesahihannya. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah *scaled responden question*, yaitu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang variabel penelitian (kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penguasaan teknologi, dan kinerja) berdasarkan persepsi responden.

Untuk menggali jawaban yang lebih akurat mengenai, kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penguasaan teknologi, dan kinerja, maka disusun kuesioner yang bersifat tertutup, dengan lima alternatif jawaban yang disediakan bersifat ordinal. Jawaban atas pertanyaan yang diajukan dirubah dalam skala ordinal likert yang kemudian dirubah menjadi skala rasio, sehingga dapat dihitung nilai rata-ratanya berdasarkan jumlah indikator pada masing-masing variabel yang diamati dan jawaban responden dari sejumlah alternatif jawaban yang tersedia.

Penggunaan skala *likert* dengan lima alternatif lebih memungkinkan penyebaran nilai-nilai jawaban responden. Alternatif jawaban responden tersebut adalah:

1. Sangat tidak setuju dengan skor nilai 1
2. Tidak setuju dengan skor nilai 2
3. Kurang setuju dengan skor nilai 3
4. Setuju dengan skor nilai 4
5. Sangat setuju dengan skor nilai 5

Selain kuesioner, indepth interview dilakukan dengan responden terutama dalam upaya menemukan penyebab tidak signifikan hubungan antar variabel atau ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini. Responden yang dilibatkan sebanyak 53 orang yang ada di Kantor Kecamatan Makassar di Kota Makassar.

Tehnik Analisis Data

- a. *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan *variabel manifestnya*. Model indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

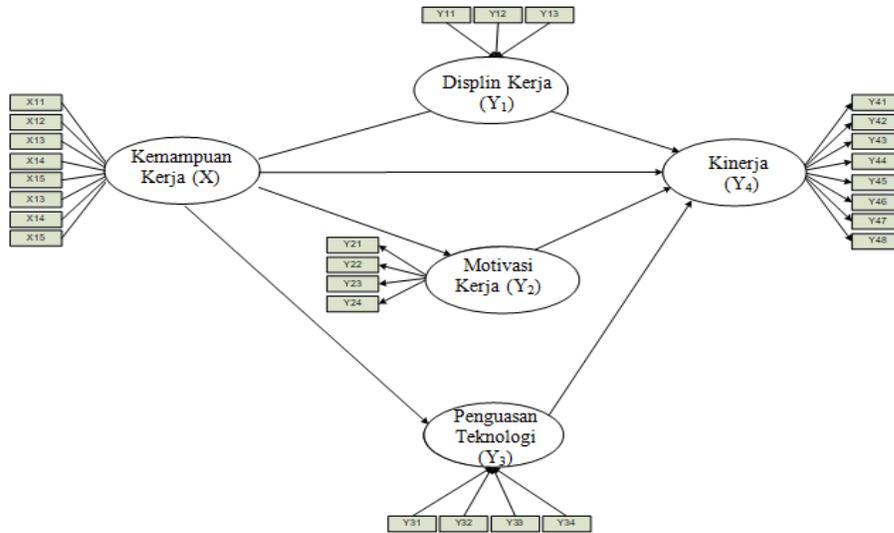
Di mana x dan y adalah indikator untuk variabel laten eksogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matriks *loading* yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise*. Model indikator formatif persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\xi = \Pi_\xi x + \delta_x$$

$$\eta = \Pi_\eta y + \delta_y$$

Dimana ξ , η , x , dan y sama dengan persamaan sebelumnya. Π_x dan Π_y adalah seperti koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator, sedangkan δ_x dan δ_y adalah residual dari regresi.

- b. *Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Dalam penelitian ini, akan dibentuk persamaan model sebagai berikut:



Gambar 1: Model Konseptual Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Beberapa bagian kuesioner adalah persepsi dengan skala likert. Untuk itu perlu dilakukan pengujian apakah data hasil kuesioner telah valid (absah) dan reliabel (dapat dipercaya). Pengujian Validitas instrumen menggunakan dengan alat analisis Korelasi Pearson. Jika nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliable. Berikut disajikan pengujian validitas dan reliabilitas selengkapnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	Keputusan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0.421	Valid
	X1.2	0.423	Valid
	X1.3	0.472	Valid

	X1.4	0.446	Valid
	X1.5	0.422	Valid
	X1.6	0.373	Valid
	X1.7	0.509	Valid
	X1.8	0.375	Valid
	X1.9	0.454	Valid
	X1.10	0.456	Valid
	X1.11	0.402	Valid
	X1.12	0.430	Valid
	X1.13	0.404	Valid
	X1.14	0.435	Valid
	X1.15	0.391	Valid
	X1.16	0.431	Valid
Disiplin Kerja (Y1)	Y1.1	0.682	Valid
	Y1.2	0.632	Valid
	Y1.3	0.709	Valid
	Y1.4	0.626	Valid
	Y1.5	0.702	Valid
	Y1.6	0.664	Valid
Motivasi Kerja (Y2)	Y2.1	0.612	Valid
	Y2.2	0.620	Valid
	Y2.3	0.597	Valid
	Y2.4	0.479	Valid
	Y2.5	0.612	Valid
	Y2.6	0.611	Valid
	Y2.7	0.630	Valid
	Y2.8	0.592	Valid
Penguasaan Teknologi (Y3)	Y3.1	0.614	Valid
	Y3.2	0.596	Valid
	Y3.3	0.536	Valid
	Y3.4	0.688	Valid
	Y3.5	0.669	Valid
	Y3.6	0.653	Valid
	Y3.7	0.588	Valid
	Y3.8	0.683	Valid
Kinerja (Y4)	Y4.1	0.571	Valid
	Y4.2	0.501	Valid
	Y4.3	0.376	Valid
	Y4.4	0.421	Valid
	Y4.5	0.473	Valid
	Y4.6	0.416	Valid
	Y4.7	0.456	Valid
	Y4.8	0.484	Valid
	Y4.9	0.484	Valid
	Y4.10	0.552	Valid
	Y4.11	0.466	Valid
	Y4.12	0.399	Valid
	Y4.13	0.538	Valid
	Y4.14	0.556	Valid
	Y4.15	0.401	Valid
	Y4.16	0.552	Valid

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Kemampuan Kerja (X1)</i>	0,6	0,702	Reliabel
<i>Disiplin Kerja (Y1)</i>	0,6	0,753	Reliabel
Motivasi Kerja (Y2)	0,6	0,737	Reliabel
<i>Penguasaan Teknologi (Y3)</i>	0,6	0,782	Reliabel
<i>Kinerja (Y4)</i>	0,6	0,774	Reliabel

Sumber: Hasil data olahan peneliti, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Dengan demikian maka kuesioner layak untuk disebarakan kepada 135 responden dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi absolut r yang lebih besar dari 0.30 sehingga instrument penelitian dinyatakan valid. Sedangkan nilai alpha cronbach untuk semua variabel ialah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian juga reliable (handal).

Result and Discussion

Goodness of Fit dalam SmartPLS

Pengujian *Goodness of Fit* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh R^2 sebesar 0.092, Motivasi Kerja sebesar 0.446, Penguasaan Teknologi sebesar 0.091 dan Kinerja sebesar 0.575. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.092) (1 - 0.446) (1 - 0.091)(1 - 0.575)$$

$$Q^2 = 0.806$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.806 atau 80.6%, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 80.6% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 80.6% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 80.6% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 19.4% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan *error*. Hair Ringle (2011) menyatakan

nilai $Q^2 > 75\%$ mengindikasikan model yang diperoleh sangat baik, dan dapat dilakukan interpretasi untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Analisis Deskriptif Karakteristik Variabel

Pada penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1); Disiplin Kerja (Y1); Motivasi Kerja (Y2); Penguasaan Teknologi (Y3); dan Kinerja (Y4). Selanjutnya akan disajikan deskripsi pada masing-masing variabel.

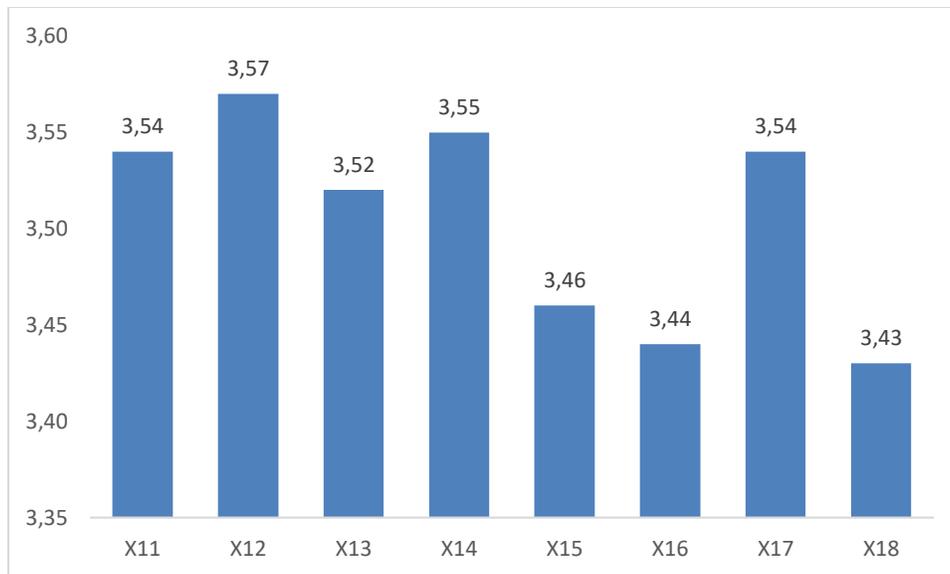
Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Distribusi frekuensi jawaban respon tiap item pertanyaan pada tiap indikator dan variabel secara lengkap disajikan teringkas pada Tabel 5.1 dan Gambar 5.1 berikut:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Indikator	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	Rata-rata Tiap Indikator
		STS	TS	KS	S	SS		
X11	X1.1	0.00	27.41	18.52	18.52	35.56	3.62	3.54
	X1.2	0.00	27.41	20.74	31.11	20.74	3.45	
X12	X1.3	0.00	17.78	34.81	20.00	27.41	3.57	3.57
	X1.4	0.00	22.22	22.22	31.85	23.70	3.57	
X13	X1.5	0.00	22.96	24.44	28.15	24.44	3.54	3.52
	X1.6	0.00	26.67	23.70	22.96	26.67	3.50	
X14	X1.7	0.00	22.96	19.26	30.37	27.41	3.62	3.55
	X1.8	0.00	21.48	28.89	30.37	19.26	3.47	
X15	X1.9	0.00	30.37	25.19	27.41	17.04	3.31	3.46
	X1.10	0.00	22.22	23.70	25.93	28.15	3.60	
X16	X1.11	0.00	31.11	21.48	26.67	20.74	3.37	3.44
	X1.12	0.00	23.70	25.19	28.15	22.96	3.50	
X17	X1.13	0.00	20.74	24.44	25.19	29.63	3.64	3.54
	X1.14	0.00	27.41	26.67	19.26	26.67	3.45	
X18	X1.15	0.00	28.89	22.96	24.44	23.70	3.43	3.43
	X1.16	0.00	28.89	22.22	25.93	22.96	3.43	
Rata-rata								3.51

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 2. Deskripsi rata-rata indikator pada variable Kemampuan Kerja (X1)

Secara keseluruhan, responden mempersepsikan variable kemampuan kerja dengan rata-rata 3.51 yang mana berada pada kategori tinggi (rata-rata antara 3.41– 4.20). Artinya bahwa kemampuan kerja (X1) yang dimiliki oleh responden berada pada kategori tinggi.

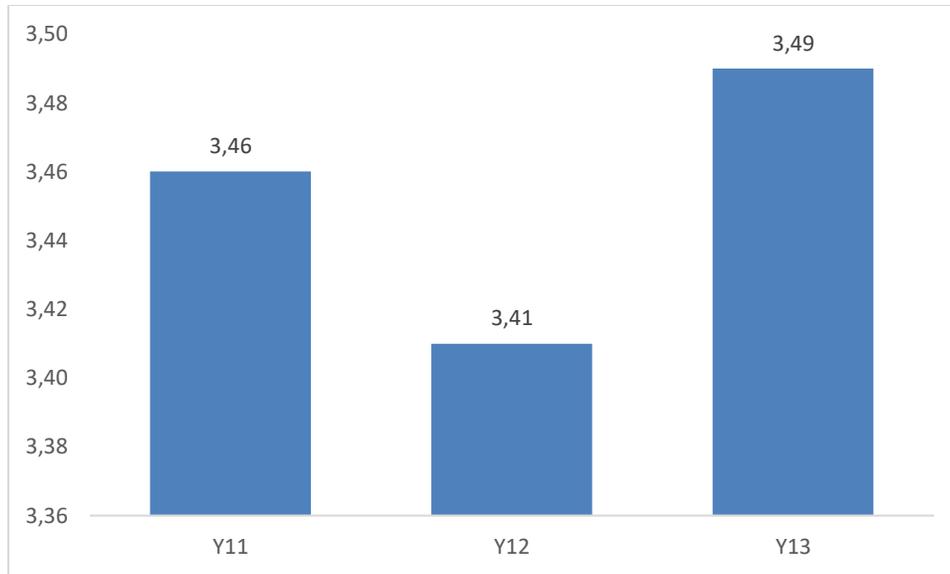
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y1)

Variabel disiplin kerja, distribusi frekuensi jawaban respon tiap item pertanyaan pada tiap indikator dan variabel secara lengkap disajikan pada Lampiran 2, dan ringkas pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y1)

Indikator	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	Rata-rata Tiap Indikator
		STS	TS	KS	S	SS		
Y11	Y1.1	0.00	30.37	20.00	27.41	22.22	3.41	3.46
	Y1.2	0.00	24.44	25.19	25.93	24.44	3.50	
Y12	Y1.3	0.00	24.44	24.44	28.89	22.22	3.49	3.41
	Y1.4	0.00	29.63	28.15	21.48	20.74	3.33	
Y13	Y1.5	0.00	27.41	26.67	22.22	23.70	3.42	3.49
	Y1.6	0.00	19.26	30.37	25.19	25.19	3.56	
Rata-rata								3.45

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 3. Deskripsi rata-rata indikator pada Variabel Disiplin Kerja (Y1)

Secara keseluruhan, responden mempersepsikan variable disiplin kerja (Y1) dengan rata-rata 3.45 yang mana berada pada kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20). Artinya bahwa disiplin kerja (Y1) yang dimiliki oleh responden berada pada kategori tinggi.

Deskripsi Motivasi Kerja (Y2)

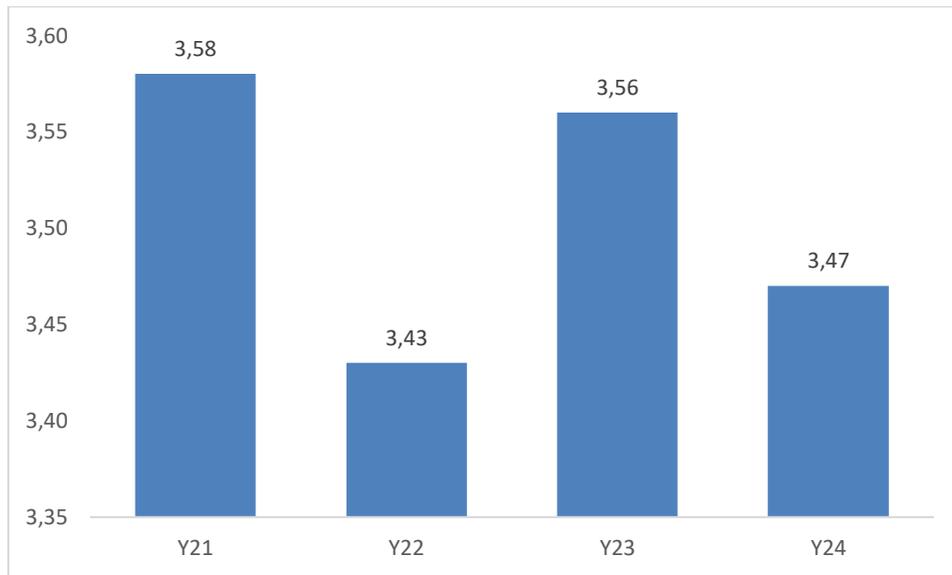
Distribusi frekuensi jawaban respon tiap item pertanyaan pada tiap indikator dan variable dan teringkas pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y2)

Indikator	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	Rata-rata tiap Indikator
		STS	TS	KS	S	SS		
Y21	Y2.1	0.00	24.44	20.74	25.19	29.63	3.60	3.58
	Y2.2	0.00	25.19	23.70	20.74	30.37	3.56	
Y22	Y2.3	0.00	28.15	21.48	22.96	27.41	3.50	3.43
	Y2.4	0.00	31.85	21.48	25.93	20.74	3.36	
Y23	Y2.5	0.00	17.78	29.63	25.19	27.41	3.62	3.56
	Y2.6	0.00	26.67	24.44	22.22	26.67	3.49	

Y24	Y2.7	0.00	22.96	23.70	32.59	20.74	3.51	3.47
	Y2.8	0.00	22.22	32.59	25.19	20.00	3.43	
Rata-rata								3.51

Sumber: Data diolah,2022



Gambar 4. Deskripsi rata-rata indikator pada Variabel Disiplin Kerja (Y2)

Dari nilai rata-rata keseluruhan variable disiplin kerja sebesar 3.51 berada pada kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20), maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dipersepsikan tinggi oleh responden.

Deskripsi Penguasaan Teknologi (Y3)

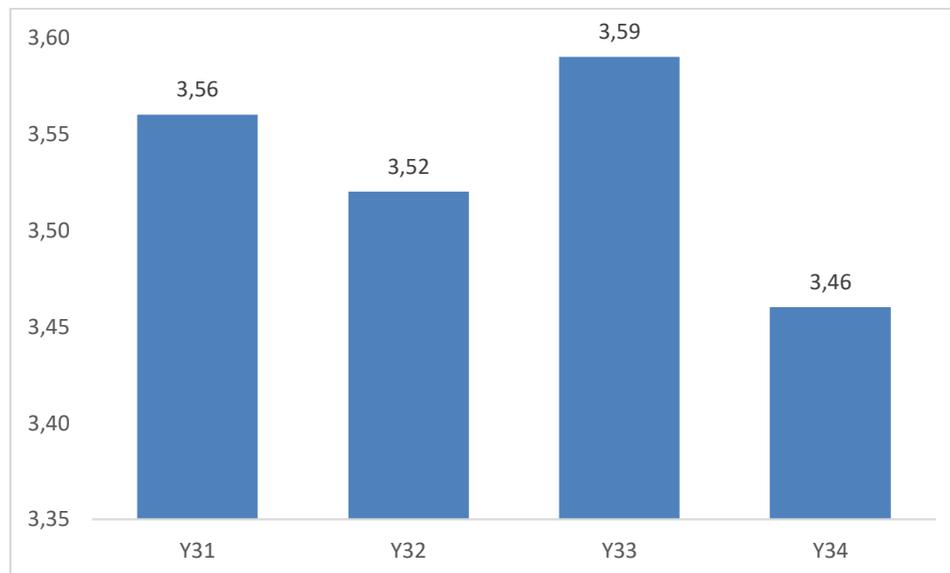
Distribusi frekuensi jawaban respon tiap item pertanyaan pada tiap indikator dan variabel dan teringkas pada Tabel berikut:

Tabel 6. Deskripsi Variabel Penguasaan Teknologi (Y3)

Indikator	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	Rata-rata tiap Indikator
		STS	TS	KS	S	SS		
Y31	Y3.1	0.00	22.96	18.52	31.85	26.67	3.62	

	Y3.2	0.00	20.74	29.63	28.89	20.74	3.50	3.56
Y32	Y3.3	0.00	20.00	29.63	21.48	28.89	3.59	3.52
	Y3.4	0.00	28.89	25.93	17.04	28.15	3.44	
Y33	Y3.5	0.00	25.93	19.26	23.70	31.11	3.60	3.59
	Y3.6	0.00	20.74	28.89	22.96	27.41	3.57	
Y34	Y3.7	0.00	27.41	24.44	20.00	28.15	3.49	3.46
	Y3.8	0.00	26.67	26.67	22.96	23.70	3.44	
Rata-rata								3.53

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 5. Deskripsi rata-rata indikator pada Variabel Penguasaan Teknologi (Y3)

Dari nilai rata-rata keseluruhan variabel penguasaan teknologi sebesar 3.53 berada pada kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20), maka dapat dikatakan bahwa penguasaan teknologi dipersepsikan tinggi oleh responden.

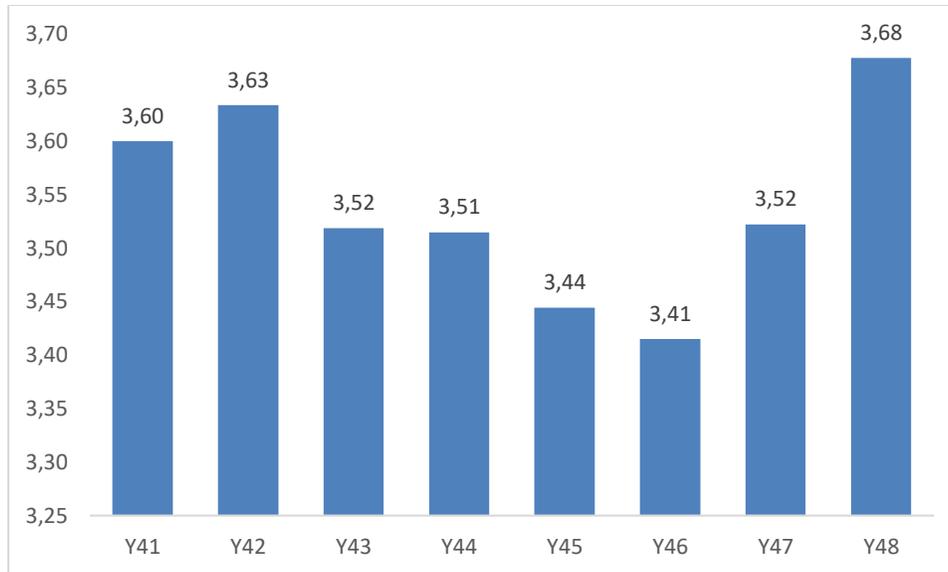
Deskripsi Kinerja (Y4)

Distribusi frekuensi jawaban respon tiap item pertanyaan pada tiap indikator dan variabel dan teringkas pada Tabel dan Gambar berikut:

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja (Y4)

Indikator	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	Rata-rata tiap Indikator
		STS	TS	KS	S	SS		
Y41	Y4.1	0.00	20.74	25.93	23.70	29.63	3.62	3.60
	Y4.2	0.00	22.96	23.70	25.19	28.15	3.59	
Y42	Y4.3	0.00	20.00	20.74	28.15	31.11	3.70	3.63
	Y4.4	0.00	20.00	28.89	25.93	25.19	3.56	
Y43	Y4.5	0.00	24.44	22.96	25.19	27.41	3.56	3.52
	Y4.6	0.00	25.93	22.22	29.63	22.22	3.48	
Y44	Y4.7	0.00	26.67	25.93	20.74	26.67	3.47	3.51
	Y4.8	0.00	22.22	24.44	28.89	24.44	3.56	
Y45	Y4.9	0.00	31.11	28.89	22.22	17.78	3.27	3.44
	Y4.10	0.00	24.44	20.00	24.44	31.11	3.62	
Y46	Y4.11	0.00	28.89	18.52	23.70	28.89	3.53	3.41
	Y4.12	0.00	30.37	28.89	20.74	20.00	3.30	
Y47	Y4.13	0.00	22.22	28.89	26.67	22.22	3.49	3.52
	Y4.14	0.00	19.26	28.89	28.89	22.96	3.56	
Y48	Y4.15	0.00	22.96	20.00	25.19	31.85	3.66	3.68
	Y4.16	0.00	22.22	18.52	26.67	32.59	3.70	
Rata-rata								3.54

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 6. Deskripsi rata-rata indikator pada Variabel Kinerja (Y4)

Dari nilai rata-rata keseluruhan variable *Tim Performance* sebesar 3.54 berada pada kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20), maka dapat dikatakan bahwa *Tim Performance* dipersepsikan tinggi oleh responden.

Statistika Deskriptif Setiap Variabel

Statistik deskriptif variabel penelitian memberikan gambaran atau opsi suatu data. Statistik deskriptif dalam penelitian ini dilihat dari nilai minimum (*Min*), maximum (*Max*), rata-rata (*Mean*) dan standar deviasi (*SD*). Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini 135 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan maka akan dijelaskan hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Statistika Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	2.41	4.50	3.49	0.45
Disiplin Kerja	2.00	5.00	3.45	0.74
Motivasi Kerja	2.25	4.88	3.51	0.67
Penguasaan Teknologi	2.13	4.88	3.53	0.71
Kinerja	2.38	4.75	3.54	0.53

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa 53 sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kemampuan kerja merupakan variabel independen (X1) mempunyai nilai minimum 2.41 dan maksimum 4.5 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.49 artinya bahwa

kemampuan kerja, apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel X1 sebanyak 16 item akan menghasilkan 3.49 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap kemampuan kerja dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41-4.20).

Disiplin kerja (Y1) merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.45 artinya bahwa Disiplin kerja apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y2 sebanyak 6 item akan menghasilkan 3.45 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap disiplin kerja dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2.25 dan maksimum 4.88 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.51 artinya bahwa Motivasi Kerja, apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y2 sebanyak 8 item akan menghasilkan 3.51 mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap Motivasi Kerja dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Penguasaan teknologi merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2.13 dan maksimum 4.88 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.53 artinya bahwa penguasaan teknologi apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y3 sebanyak 8 item akan menghasilkan 3.53 mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap Penguasaan teknologi dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20)

Kinerja merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2.38 dan maksimum 4.75 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.54 artinya bahwa Kinerja apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y4 sebanyak 16 item akan menghasilkan 3.54 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap Kinerja dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Outer Model Hasil Analisis WarpPLS

Variabel dalam penelitian ini kemampuan kerja (X1); disiplin kerja (Y1); motivasi kerja (Y2); penguasaan teknologi (Y3); dan kinerja (Y4). Nilai *outer loading* (untuk indikator reflektif) menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel latent. Indikator dengan *outer loading* terbesar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Kemampuan Kerja (X1)

Variabel kemampuan kerja diukur dengan delapan indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Indikator	Outer Loading	p-value
X11	0.198	0.009
X12	0.225	0.003
X13	0.226	0.003
X14	0.233	0.003
X15	0.230	0.003
X16	0.198	0.009
X17	0.194	0.010
X18	0.196	0.009

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Disiplin Kerja (Y1)

Variabel *disiplin kerja* (Y1) diukur dengan tiga indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel *Knowledge Sharing (Y1)* dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Disiplin Kerja (Y1)

Indikator	Outer Loading	p-value
Y11	0.386	< 0.001
Y12	0.426	< 0.001
Y13	0.416	< 0.001

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Motivasi Kerja (Y2)

Variabel motivasi kerja diukur dengan empat indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel Tim Konflik dapat dilihat pada gambar 5.13 dan tabel 5.11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Motivasi Kerja (Y2)

Indikator	Outer Loading	p-value
Y21	0.344	< 0.001
Y22	0.314	< 0.001
Y23	0.326	< 0.001
Y24	0.337	< 0.001

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penguasaan Teknologi (Y3)

Variabel penguasaan teknologi diukur dengan empat indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel penguasaan teknologi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Penguasaan Teknologi (Y3)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
Y31	0.314	< 0.001
Y32	0.307	< 0.001
Y33	0.341	< 0.001
Y34	0.318	< 0.001

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Kinerja (Y4)

Variabel *kinerja* diukur dengan delapan indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Kinerja (Y4)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
Y41	0.215	0.005
Y42	0.191	0.011
Y43	0.185	0.013
Y44	0.207	0.006
Y45	0.215	0.005
Y46	0.183	0.014
Y47	0.214	0.005
Y48	0.182	0.015

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Inner Model Hasil Analisis Smartpls

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian *inner model (structural model)* pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (*T-Statistic*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis secara lengkap, terdapat dalam hasil analisis WarpPLS, dapat dilihat pada Lampiran 3. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis.

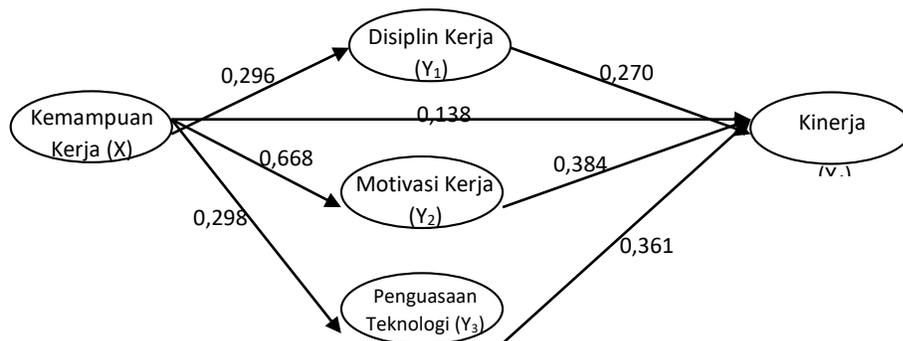
Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model SmartPLS

Hubungan	Koefisien Jalur	<i>p-value</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1) → <i>Disiplin Kerja</i> (Y1)	0.296	<0.001	Signifikan
Kemampuan Kerja (X1) → <i>Motivasi Kerja</i> (Y2)	0.668	<0.001	Signifikan
Kemampuan Kerja (X1) → <i>Penguasaan Teknologi</i> (Y3)	0.298	<0.001	Signifikan
Kemampuan Kerja (X1) → Kinerja (Y4)	0.138	0.050	Signifikan
<i>Disiplin Kerja</i> (Y1) → Kinerja (Y4)	0.270	<0.001	Signifikan
<i>Motivasi Kerja</i> (Y2) → Kinerja (Y4)	0.384	<0.001	Signifikan
<i>Penguasaan Teknologi</i> (Y3) → Kinerja (Y4)	0.361	<0.001	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Analisis Full Structural Equation Model

Hasil estimasi *full latent variable model* ditampilkan dalam gambar berikut.



Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Disiplin Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.296,

dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Disiplin Kerja.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.668, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kemampuan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.298, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kemampuan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan Teknologi.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.138, dengan *p-value* sebesar 0.050. Karena *p-value* sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kemampuan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja.

Pada pengujian pengaruh langsung antara *Knowledge Sharing* (Y1) terhadap Kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.270, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja, akan mengakibatkan Kinerja semakin tinggi.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.384, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan Kinerja semakin tinggi.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Penguasaan Teknologi (Y3) terhadap Kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.361, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penguasaan Teknologi (Y3) terhadap Kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Penguasaan Teknologi, akan mengakibatkan Kinerja semakin tinggi.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Selain pengujian pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) juga ditemukan pada analisis SEM SmartPLS. Pengujian pengaruh tidak langsung dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Inner Model dalam SmartPLS

Mediasi	Pengujian Pengaruh	Coefficient	p-value	Keterangan
Y1	X1 terhadap Y4	0.106	0.038	Significant
Y2	X1 terhadap Y4	0.361	<0.001	Significant
Y3	X1 terhadap Y4	0.108	0.036	Significant

Tabel 16. Rangkuman Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Inner Model dalam SmartPLS

Peng. Lang.	Coef.	p-value	Ket.	Peng Tidak Lang.	Coef.	p-value	Ket.
X1 ke Y1	0.296	<0.001	Sign.	X1 ke Y4	0.106	0.038	Sign.
X1 ke Y2	0.668	<0.001	Sign.				
X1 Ke Y3	0.298	<0.001	Sign.				
X1 ke Y4	0.138	0.050	Sign.	X1 ke Y4	0.361	<0.001	Sign.
Y1 Ke Y4	0.270	<0.001	Sign.				
Y2 ke Y4	0.384	<0.001	Sign.	X1 ke Y4	0.108	0.036	Sign.
Y3 ke Y4	0.361	<0.001	Sign.				

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y4) melalui *Knowledge Sharing* (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Disiplin Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Disiplin Kerja maka semakin besar pengaruh Kemampuan

Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Disiplin Kerja merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja dan Kinerja.

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y4) melalui Motivasi Kerja (Y2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.361 dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value (<0.001) < 0.05 maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka semakin besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja dan Kinerja.

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y4) melalui Penguasaan Teknologi (Y3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.108 dengan p-value sebesar 0.036. Karena p-value (0.036) < 0.05 maka pengaruh mediasi Penguasaan Teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Penguasaan Teknologi maka semakin besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Penguasaan Teknologi merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja dan Kinerja.

Pembahasan

Kemampuan Kerja Terhadap Team Performance

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.138, dengan *p-value* sebesar 0.050. Karena *p-value* sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.296, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi motivasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara kemampuan kerja terhadap *motivasi kerja*, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.668, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi motivasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap penguasaan teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara kemampuan kerja terhadap penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.298, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap penguasaan teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.270, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel motivasi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y2) terhadap kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.384, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel penguasaan teknologi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara penguasaan teknologi (Y3) terhadap kinerja (Y4), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0.361, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara penguasaan teknologi (Y3) terhadap kinerja (Y4). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kemampuan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y4) melalui disiplin kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan *p-value* sebesar 0.038. Karena *p-value* (0.038) <0.05 maka pengaruh mediasi disiplin kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin besar kemampuan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y4) melalui motivasi kerja (Y2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.361 nilai tersebut merupakan pengaruh secara terbalik atau bersifat memperlemah kinerja dengan *p-value* sebesar

<0.001. Karena p-value (<0.001) < 0.05 maka pengaruh mediasi motivasi kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif secara terbalik dari *skala likert* berarti semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang terjadi di Kantor Kecamatan maka dapat memperkuat kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi antara kemampuan kerja dan kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja melalui Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kemampuan kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui penguasaan teknologi. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y4) melalui penguasaan teknologi (Y3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.108 dengan p-value sebesar 0.036. Karena p-value (0.036) < 0.05 maka pengaruh mediasi penguasaan teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai penguasaan teknologi maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

Conclusion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang dikembangkan terbukti, sehingga hal tersebut sangat diharapkan mampu digunakan untuk merumuskan kebijakan organisasi terutama pada bagian pengembangan sumber daya manusia. Hal ini kami simpulkan melalui poin-poin berikut:

- a. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.
- b. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap disiplin kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi disiplin kerja.
- c. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi motivasi kerja.
- d. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap penguasaan teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi penguasaan teknologi.
- e. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, akan mengakibatkan *Tim Performance* semakin tinggi.
- f. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, akan mengakibatkan kinerja semakin tinggi.

- g. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara penguasaan teknologi terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi penguasaan teknologi, akan mengakibatkan kinerja semakin tinggi.
- h. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja melalui variable mediasi disiplin kerja. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.
- i. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui variable mediasi motivasi kerja. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.
- j. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja melalui variable mediasi penguasaan teknologi. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai penguasaan teknologi maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.
- k. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja melalui variable disiplin kerja, motivasi kerja dan penguasaan teknologi. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja, motivasi kerja dan penguasaan teknologi maka semakin besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kebijakan lebih lanjut terhadap mekanisme yang ada dalam pemerintahan daerah agar senantiasa kemampuan kerja yang berdampak terhadap kinerja agar dapat memberikan output secara tidak langsung dalam pelayanan masyarakat. Implikasi pelayanan pemerintah daerah terhadap masyarakat sebagai akibat dari kinerja yang solid yang merupakan bagian dari penelitian ini dengan melihat berbagai unsur dari indikator kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan penguasaan teknologi.

References

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://doi.org/10.32502/motivasi.v5i1.2476>
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 183–191.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607> <https://doi.org/10.1016/j.ijesu.2020.02.034>

//onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011%0Ahttps://doi.o

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2), 148–161. <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.644>
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 404–414. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1673>
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Ningrat, S. ., Agung, A. A. ., & Yudana, I. . (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus Vii Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>
- Nisa, S., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (IT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society (AFoSJ-LAS)*, 2(1), 177.
- Nuraini. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 653–672. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik

- Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Salah, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, R., Lewangka, U., & Ruslan, M. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i1.589>
- Sitompul, S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/10.2.2020.31268.55-62>
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>