

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dilihat dari perspektif pemerintahan, fenomena tersebut memerlukan kualitas pegawai pemerintah dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat demi mencapai suatu citra pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing pegawai baik di pusat maupun di daerah.



ISBN 978-623-8300-07-5



PERAN TEKNOLOGI INFORMASI & PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Muhammad Qadafi Zulkarnain | Hasanuddin Remmang | Lukman Setiawan

Muhammad Qadafi Zulkarnain
Hasanuddin Remmang
Lukman Setiawan

PERAN TEKNOLOGI INFORMASI & PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI



Penerbit:
Chakti Pustaka Indonesia

PERAN TEKNOLOGI INFORMASI & PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

**Muhammad Qadafi Zulkarnain
Hasanuddin Remmang
Lukman Setiawan**

**PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

Copyright@penulis 2023

Penulis:

**Muhammad Qadafi Zulkarnain
Hasanuddin Remmang
Lukman Setiawan**

Editor:

Firman Menne

Tata Letak & Sampul:

Mutmainnah

vi + 82 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2023

Dicetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN: 978-623-8300-07-5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Chakti Pustaka Indonesia
Jl. Ir. Sutami Ruko Villa Mutiara Indah
Kelurahan Bulurokeng, Kec. Biringkanaya
Makassar - 90241

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul **“Peran Teknologi Informasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai”**. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin.

Makassar, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MANAJEMEN SDM DAN KINERJA	7
A. Manajemen SDM	7
B. Kinerja Pegawai	10
C. Teori Kinerja	13
BAB III KOMPETENSI KERJA	19
A. Kemampuan Kerja	19
B. Disiplin Kerja	21
C. Motivasi Kerja	23
D. Penguasaan Teknologi	29
BAB IV PENGUASAAN TEKNOLOGI BAGI PEGAWAI	37
A. Karakteristik Pegawai	37
B. Deskripsi Kinerja dan Kompetensi Kerja ...	40
C. Model Pengembangan SDM	44
D. Hasil Analisis	48
E. Outer Model Hasil Analisis Smart PLS	49
F. Inner Model Hasil Analisis Smart PLS	56
G. Kemampuan Pegawai, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	61
BAB V PENUTUP	77

DAFTAR PUSTAKA 79

BAB 1

PENDAHULUAN

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa serta memiliki keterampilan teknis untuk mampu menjadi pelaku pembangunan. Keberhasilan organisasi dalam otonomi daerah terletak pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi di bidang sumber daya manusia.

Dilihat dari perspektif pemerintahan, fenomena tersebut memerlukan kualitas pegawai pemerintah dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat demi mencapai suatu citra pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing pegawai baik di pusat maupun di daerah.

Pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara terdapat urusan di daerah yang menjadi tugas pemerintah pusat (sentralisasi) dan urusan yang menjadi tugas pemerintah daerah (desentralisasi) yaitu hak untuk mengatur dana dan mengurus rumah tangganya sendiri. Cara pertama disebut sentralisasi yaitu segala urusan, tugas dan wewenang penyelenggaraan pemerintah berada pada pemerintah pusat yang penyelenggaraannya dilakukan secara dekonsentrasi, sedangkan cara kedua, disebut desentralisasi yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan pemerintahan diserahkan seluas-luasnya kepada daerah.

Pelaksanaan pembangunan yang demikian pesat tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa didukung oleh pengawasan yang efektif, dan bahkan cenderung memberikan peluang timbulnya kebocoran dan berbagai jenis penyimpangan penggunaan sumber daya yang dapat merugikan keuangan negara ketidakefisienan dan pada gilirannya menghambat

proses pencapaian tujuan pembangunan nasional. Banyaknya penyimpangan dan tingginya tingkat kebocoran dalam penggunaan keuangan negara/daerah dan sumber daya lainnya, mengindikasikan masih lemahnya kinerja pengawasan.

Olehnya itu diperlukan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mewujudkan hal tersebut juga memerlukan disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka proses pembangunan akan berlangsung secara tertib dan berdisiplin tanpa adanya kebocoran, penyimpangan maupun ketidak efisienan, baik dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan maupun kegiatan rutin pemerintah kota.

Dengan demikian adanya pengawasan yang berlangsung tertib dan intensif dalam rangkaian penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, maka selain kelancaran pembangunan dapat diwujudkan, juga akan dapat dicapai sasaran dan tujuan pembangunan yang diharapkan.

Oleh karena itu, maka kinerja haruslah kuat dalam arti dapat berlangsung secara tertib dan intensif seiring dengan intensitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di segala bidang. Dalam hal ini mengandung arti bahwa lemahnya kinerja pengawasan akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran, serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya yang pada gilirannya selain mengakibatkan kerugian negara sekaligus menghambat kelancaran pelaksanaan dan pencapaian tujuan pembangunan.

Guna mengatasi kelemahan kinerja aparat pengawasan fungsional pemerintah (APFP), tentunya perlu dipahami permasalahannya secara mendasar, satu hal yang penting adalah faktor manusia, bahwa pengawasan dilakukan oleh manusia yang tidak berbeda dengan manusia lainnya atau pada unit kerja pemerintah yang lain, dan pembenahan pegawai pengawasan tentunya harus diiringi juga dengan pembenahan pegawai lainnya secara menyeluruh, disamping itu tentunya memperbaiki pada sisi kelembagaan seperti sistem kerja dan pelayanan oleh pemerintah daerah.

Para ahli dan praktisi telah memahami bahwa masalah kinerja pegawai bukanlah hal mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan satu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi pegawai setiap waktu dapat berubah malah mengalami penurunan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar temuan hasil pemeriksaan adalah output utama dari kinerja pegawai atau sumber daya manusianya. Kondisi yang ada yaitu :

1. Tugas pemeriksaan dilaksanakan namun penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan sering terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.
2. Pergantian pimpinan pada setiap tim pemeriksa mempengaruhi kualitas temuan hasil pemeriksaan.

Setiap tahun Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar memprogramkan kegiatan Peningkatan Pemeriksaan pada Pelaksanaan pemeriksaan. Hal ini dalam upaya untuk lebih meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar itu sendiri.

Bila target telah ditetapkan oleh organisasi tentunya harus ada tindakan nyata untuk merealisasikan target tersebut. Menurut Mahmudi (2012) peningkatan Kinerja terkadang hanya dikaitkan dengan faktor personal antara lain, keterampilan, kemampuan, motivasi, kedisiplinan, komitmen, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh factor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, dan tim.

Pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik maupun tunjangan. Akan tetapi, pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didasari pada suatu dugaan yang menyatakan bahwa pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi pegawai, dalam meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata tetapi haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Dari Pengamatan kami dilapangan diketahui ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, antara lain faktor kemampuan kerja, faktor disiplin kerja, faktor motivasi kerja, faktor penguasaan teknologi dan berbagai faktor lainnya. Dalam penelitian akan difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

BAB II

MANAJEMEN SDM DAN KINERJA

A. Manajemen SDM

Sumber Daya Manusia adalah sebuah konsep relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi, dan menjadi populer sejak awal dekade tahun puluhan tatkala riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelola manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan.

Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi pada saat para manager dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi (2013 : 37) sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).

2. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan Kemajuan pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Dalam mengimplementasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia diperlukan pelaksanaan SDM. Dengan kata lain kegiatan manajemen. Manajemen SDM dan perencanaan SDM adalah kegiatan yang harus dilaksanakan secara terintegrasi di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Filsafat Manajemen SDM adalah nilai-nilai yang dipedomani dalam berperilaku dan dijadikan dasar setiap pengambilan keputusan dan kebijakan, baik mengenai kegiatan bisnis maupun dalam memperlakukan SDM di lingkungan sebuah organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan.

Persaingan strategi organisasi secara keseluruhan menjadi dasar dan perencanaan sumber daya manusia. Untuk itu melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif haruslah dilakukan dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah, serta mengembangkan aktivitas yang mengarah kepada pemenuhan kebutuhan. Menurut Rivai (2014:6) sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut Mathis Jacson (2012:51) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana tenaga kerja dapat diperoleh, kapan dibutuhkan, dan pelatihan serta pengembangan jenis apa yang harus dimiliki tenaga kerja.

Untuk itu strategi sumber daya manusia adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan sumber daya manusia akan dikembangkan dan dikelola. Akhirnya perencanaan sumber daya manusia yang spesifik dikembangkan untuk memberikan arah yang lebih spesifik bagi manajemen kegiatan sumber daya manusia.

B. Kinerja Pegawai

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja serta bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pegawai, dan memberikan kontribusi ekonomi. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan mengarahkan semua sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi.

Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya manusia yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang berada diluar kekuasaan organisasi. Namun tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi sendiri.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya

manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara priodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil diberikan umpan balik untuk *review* melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching, mentoring, dan counseling*. Kemampuan sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progress yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progress yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan

menunjukkan performa organisasi. Terdapat hasil kerja organisasi, dilakukan evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh hasil kerja yang dicapai terhadap tujuan yang diinginkan. Hasil kerja organisasi dapat sama dengan tujuan yang ditetapkan, namun dapat pula lebih besar atau bahkan lebih kecil dari harapan.

Terdapat hasil kerja atau prestasi kerja, dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Di sisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan.

Evaluasi kinerja mempunyai arti lebih penting lagi karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat dirumuskan umpan balik yang perlu diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang. Disamping itu, dapat pula dirumuskan langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya. Perbaikan manajemen kinerja di satu sisi dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi disisi lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia di dalamnya. Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja,

diperlukan pengelolaan terhadap kinerja dengan manajemen kinerja.

Dalam kinerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (2014:101) yang mengemukakan bahwa : "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*" (Anwar Prabu : 2006 : 68).

C. Teori Kinerja

1. Stolovitch and Keeps : 2012, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Griffin: 2007, kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja sedangkan menurut Mondy and Premeaux: 2013, kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
2. Hersey and Blanchard: 2013, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan menurut Casio: 2012, kinerja adalah merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas

tugas yang diberikan hal ini diungkapkan juga oleh Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2014, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

3. Menurut Robbin: 2016, kinerja merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu, yakni : tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu. Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn: 2011, kinerja sebagai suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan

kerja dan tingkat imbalan atau kompensasi yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu menurut model partner-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Penilaian kinerja dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur yang merupakan sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan merupakan suatu keunikan (Ilgen dan Fvero, 2012). Perspektif pengukuran tersebut meningkatkan pemahaman tentang mekanisme penilaian yang meskipun dengan sedikit menyimpang dari konteks perkiraan penilaian kinerja organisasi. Sebuah kemajuan dalam memberikan perkiraan penilaian perspektif sosial-psikologis bahwa peran konteks penilaian mendapatkan perhatian yang

lebih besar. Perspektif ini menyebabkan para ahli jiwa lebih memiliki kesempatan menyelidiki masalah-masalah psikologis dan sosial-psikologis dengan proses penilaian. Pertanyaan apakah peran keadaan sosial dan norma-norma organisasi dalam proses penilaian atau apakah peran proses sosialisasi dalam pengembangan norma-norma dan standar kinerja.

Menurut Landy dan Farr, 2013. Pengukuran kinerja secara objektif dan subjektif dapat dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu *judgment* atau pengukuran yang subjektif dan *nonjudgment* atau pengukuran secara objektif. Meskipun pengukuran *judgment* lebih banyak digunakan, indeks kinerja secara objektif telah menggunakan pengukuran kinerja secara rutin, pekerjaan manual sejak 1940-an, dan telah banyak menarik perhatian untuk diperbarui. Selain itu juga digunakan untuk mengidentifikasi beberapa pengukuran objektif dan alasan para psikolog menggunakan pengukuran *judgmental* khususnya untuk mengevaluasi sikap manajerial. Alasan-alasan tersebut :

1. Indeks objektif cenderung mempunyai reliabilitas yang rendah;
2. Pengukuran objektif cenderung terbatas pada sejumlah pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Beatty, 2014 ; Mullins dan Ratliff, 2015 bahwa penilaian atas kesalahan penilai dapat dikategorikan ke dalam tiga (3) hal yaitu :

1. Kriteria untuk menilai efektivitas penilaian termasuk kriteria alat penilaian kinerja (kriteria sarana peralatan, kriteria kualitatif dan kriteria kuantitatif);

2. Sumber penilaian (kolega, atasan dan bawahan) yang menghubungkan kesalahan penilaian dan efektivitas;
3. Pelatihan penilaian.

Menurut DeCotiis dan Petit, 2008 menekankan bahwa ketepatan penilaian dibatasi oleh motivasi penilai, kemampuan penilai dan ketersediaan norma-norma *judgment* yang sesuai. Model-model ini dengan sendirinya membedakan setidaknya dengan dua cara, yaitu :

1. Perbedaan eksplisit yang dibuat antara kemampuan penilaian dan motivasi penilaian;
2. Penekanan yang lebih pada karakteristik organisasi dan situasi yang dapat mempengaruhi serta membentuk hasil penilaian.

BAB III

KOMPETENSI KERJA

A. Kemampuan Kerja

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan menglobal, instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang disiplin dan berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

Jika instansi pemerintahan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, instansi pemerintahan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para pegawai.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja pegawai masih digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku pegawai, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja tidak saja

mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi pegawai.

Dalam buku Veithzal Rivai (2004;308). Sebaiknya karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang di nilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri, bahkan mempertemukan hasil penilaiannya itu dengan penilaiannya. Disini terjadi proses tawar menawar dan komunikasi kedua belah pihak untuk mencapai saling keterbukaan dan saling pengertian bidang-bidang yang sudah cukup dan bidang-bidang yang masih perlu dikembangkan.

Menurut Simamora (1999;415) pada intinya, penilaian prestasi kerja dapat dianggap sebagai alat untuk memferifikasikan bahwa individu memenuhi standar prestasi yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi dapat pula menjadi cara untuk membantu individu mengelola prestasinya, dan prestasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk *Costumer Satisfaction*), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Prestasi sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan ratio input atau output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut prestasi dengan kualitas output yang dihasilkan karyawan berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan.

Pencapaian prestasi pada suatu tugas yang dibebankan kepada karyawan memotivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas selanjutnya. Suatu kegagalan dalam melaksanakan tugas akan

mengakibatkan demotivasi yang mengakibatkan suatu tingkat frustrasi atau bahkan dapat menimbulkan internal komplik. Pencapaian prestasi pada suatu tugas yang diberikan kepada seseorang akan merupakan sebuah motivasi untuk melaksanakan tugas selanjutnya. Dengan kata lain seorang yang bekerja dalam suatu organisasi mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan pribadi yang nantinya bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi, maka akan memotivasi seorang pegawai untuk lebih berprestasi.

B. Disiplin Kerja

Lingkungan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang dimaksud dengan faktor internal adalah berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi, dan juga segala kendala yang ada dalam organisasi. Sedangkan faktor eksternal yang pada prinsipnya akan dipengaruhi oleh situasi di luar organisasi, keluasan hubungan, ketergantungan dengan pihak lain, arus informasi dan lain-lain.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 15) bahwa faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang Karyawan yang

menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang baik individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kantor adalah rumah kedua. Istilah itu kerap kali kita dengar. Entah anda setuju atau tidak, tapi yang jelas hampir seluruh waktu dan energi kita yang paling prima kita habiskan ditempat kerja. Mau tidak mau kita harus bisa menciptakan suasana nyaman ditempat kerja. Kalau tidak, bisa-bisa kita stres, produktivitas menurun, ujung-ujungnya karier kita mandet karena kita tidak pernah mendapat promosi. Atau lebih parah lagi, kita bisa saja diberhentikan secara halus karena tidak dipandang memberi kontribusi berarti buat perusahaan.

Apa yang anda rasakan saat di rumah. Nyaman, karena Anda memiliki hubungan yang akrab dan baik dengan anggota keluarga. Itu pula yang bisa kita lakukan di tempat kerja. Bayangkan saja, selama lebih dari tujuh jam dalam sehari Anda bergaul dengan rekan kerja, kalau Anda tidak bisa menjalin hubungan yang baik bisa-bisa kantor menjadi tempat yang paling menyiksa buat Anda.

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, persolisasi dengan

rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi produktivitas pun dijamin akan meningkat. Berdasarkan pengalaman banyak orang ide cemerlang sering kali mencuak karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi, sekarang ini penilaian kerja seseorang tidak karena kecerdasan dan keterampilannya sebagai individu. Kemampuannya bekerja sama dengan tim juga menjadi pertimbangan penting.

C. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai ujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang

tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”. Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar.

Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.

Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Sedangkan Menurut Isniar Budiarti mengatakan bahwa pengertian Motivasi adalah sebagai berikut :
“Motivasi kerja dapat memberikan energi yang

mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan”. Selanjutnya menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

- 1) Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu: Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi

termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- 5) Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2001:286).

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh: 1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer.

Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya. 2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari

perasaan, keharusan, emosi. 3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut. 4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk). Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes) dan kemampuan kemampuan (abilities).

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself). Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Mathis dan Jackson (2001) dalam Harry Murti (2013:3).

Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Indikator-indikator Motivasi, Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. restasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari iasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

D. Penguasaan Teknologi

Penguasaan teknologi dan informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer.⁸ Penguasaan atau keahlian merupakan persamaan kata (sinonim). yang merujuk pada kemahiran seseorang terhadap suatu bidang.⁹ Keahlian atau menguasai dalam penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikannya didukung dengan kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar.

Teknologi informasi itu sendiri menurut Bambang Warsita adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan dan menggunakan data secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menyediakan banyak kemudahan dalam mengelola Informasi dalam arti menyimpan, mengambil kembali dan pemutahiran informasi. Wardiana juga berpendapat hampir sama dengan Bambang bahwa teknologi dan informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Sedangkan Lantip menyatakan bahwa teknologi dan informasi adalah suatu ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi dan informasi adalah kemahiran yang dimiliki seseorang terhadap penggunaan teknologi dan informasi terutama

perangkat-perangkat pada komputer yang berhubungan dengan mengolah, mengemas, dan menampilkan data baik secara audio, visual, audiovisual, bahkan multimedia. b. Indikator-indikator penguasaan teknologi dan informasi

Komponen teknologi informasi merupakan sub system yang terbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi, memanfaatkan teknologi informasi ini guru yang disebut juga sebagai brainware atau useware adalah satu komponen utama yang harus menguasai perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software).

Secara lebih terperinci Murhada membagi penguasaan perangkat keras (hardware) terdiri dari :

1. Mampu menggunakan monitor,
2. Mampu menggunakan keyboard,
3. Mampu menggunakan mouse,
4. Mampu menggunakan printer,
5. Mampu menggunakan hardisk
6. Mampu menggunakan memori,
7. Mampu menggunakan mikro prosessor,
8. Mampu menggunakan CD-room,
9. Mampu menggunakan kabel jaringan,
10. Mampu menggunakan antena telekomunikasi.

Adapun penguasaan perangkat lunak (software) terdiri dari : 1) Mampu menggunakan Jet audio, 2) Mampu menggunakan windows media player, 3) Mampu menggunakan winamp, 4) Mampu menggunakan real player, 5) Mampu menggunakan miscrosoft office, 6) Mampu menggunakan open office, Baron juga berpendapat penguasaan teknologi dan informasi berhubungan dengan penguasaan perangkat keras(hardware) dan (software) yang kemudian dikelompokkan menjadi enam kategori kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Operasional adalah

yang terdiri dari tugas mulai dari menghubungkan peralatan TIK, memuat disk, memformat disk, menyimpan berkas, menemu-balik berkas, dan menggunakan mouse 2) Pengolah kata adalah yang terdiri dari sub keterampilan seperti menyorot teks, menyisipkan teks, memformat karakter dan paragraf, menelusur teks, dan memformat margin halaman Basis data adalah yang terdiri dari sub keterampilan: menemu-balik data, menggunakan penelusuran sederhana, menampilkan grafik data dari basis data, dan mencetak data. 4) Spreadsheet adalah yang terdiri dari sub keterampilan memahami data, memasukkan data, memanipulasi data, dan memasukkan formula dan setting pada Spreadsheet. 5) Internet/Multimedia adalah yang terdiri dari sub keterampilan mulai dari browsing, menulis dan mengirim e-mail dengan lampiran, chatting atau e-conversation hingga web authoring, web esign, mengakses sumber daya pengajaran hingga mencari pekerjaan, mengikuti kursus atau tutorial online hingga menggunakan Internet sebagai perpustakaan virtual. 6) Keterampilan lanjut adalah yang termasuk penggunaan video camcorder, membuat rekaman audio, mengedit gambar atau video, mengambil foto fragmen, membuat slide Power Point, dan men-setting peralatan untuk presentasi

Guru abad ke-21 adalah guru yang kreatif dan mampu mengintegrasikan penggunaan teknologi informasi khususnya komputer. Guru harus memiliki pemahaman bahwa pelajaran di sekolah harus disampaikan semenarik mungkin. Untuk itu kehadiran teknologi dan informasi di dalam kelas menjadi suatu keniscayaan. Hal itu dikarenakan para siswa abad ke-21 adalah mereka yang sangat familiar dengan peralatan atau multimedia berbasis komputer.

Untuk dapat menggunakan peralatan teknologi informasi sebagai pegangan, maka guru dituntut untuk memiliki standar penguasaan teknologi dan informasi sebagaimana yang dijabarkan menurut Rusman adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat mengoperasikan dan mengerti komputer atau laptop
- 2) Menguasai berbagai software seperti microsoft office atau sejenisnya
- 3) Dapat mengoperasikan kamera video, karena membawa rekaman atau foto ke dalam ruangan kelas dapat membantu siswa belajar
- 4) Mampu mengedit gambar atau video (dapat membuat film sederhana untuk keperluan belajar)
- 5) Dapat membuat presentasi dan mempunyai keahlian untuk memberikan presentasi menarik
- 6) Dapat menulis esai atau cerita sederhana
- 7) Familiar dengan jejaring social dan internet
- 8) Mengetahui dunia blogging atau mempunyai blog sendiri.

Menurut Inggit Dyaning Wijianti, standar kompetensi guru dalam penguasaan teknologi dan informasi, yaitu :

- 1) Mengoperasikan komputer personal dan periferalnya
- 2) Merakit, menginstal, menset-up, memelihara, dan melacak, serta memecahkan masalah (troubleshooting) pada komputer
- 3) Melakukan pemrograman komputer dengan salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek
- 4) Mengolah kata (word processing) dengan komputer personal
- 5) Mengolah lembar kerja (spreadsheet) dan grafik dengan komputer personal

- 6) Mengelola pangkat data (database) dengan komputer personal atau komputer server
- 7) Membuat persentansi interaktif yang memenuhi kaidah komunikasi visual dan interpersonal.

Uraian indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator penguasaan teknologi dan informasi bagi guru profesional adalah guru yang berperan sebagai useware atau rainware terhadap penggunaan teknologi informasi terutama komputer yang berkaitan dengan penguasaan paket-paket perangkat keras (hardware) dan (software) komputer, yang dapat menghasilkan sebuah data atau informasi yang kemudian bisa di simpan, ditampilkan atau disebar luaskan.

Manfaat penguasaan teknologi dan informasi Manfaat penguasaan komputer bagi guru antara lain :

- 1) Memperluas background knowledge guru
- 2) Pembelajaran lebih dinamis dan fleksibel
- 3) Mengatasi keterbatasan bahan ajar/sumber belajar
- 4) Kontribusi dan pengayaan bahan ajar/sumber belajar
- 5) Implementasi Student Active Learning (SAL)

CBSA18 Arsyad juga berpendapat bahwa manfaat penguasaan teknologi dan informasi dalam proses pembelajaran adalah :

- 1) Komputer dapat mengakomodasi siswa yang lamban menerima pelajaran
- 2) Komputer dapat merangsang siswa untuk mengerjakan latihan, melakukan kegiatan laboratorium atau simulasi
- 3) Kemampuan merekam aktivitas siswa selama menggunakan program pembelajaran

- 4) Dapat berhubungan dengan mengendalikan peralatan lain seperti CD interaktif , video, dan lain-lain dengan program pengendali dari komputer.

Menurut Indrajit dalam buku teknologi pembelajaran manfaat teknologi dan informasi dalam pendidikan sangat banyak dan tak terbatas. Secara umum manfaat teknologi dan informasi dapat dibagi menjadi tujuh, yaitu :

- 1) Sebagai gudang ilmu
- 2) Sebagai alat bantu pembelajaran
- 3) Sebagai fasilitas pendidikan
- 4) Sebagai standar kompetensi
- 5) Sebagai penunjang administrasi
- 6) Sebagai alat bantu manajemen sekolah
- 7) Sebagai infrastruktur pendidikan.

UNESCO menguraikan manfaat penguasaan teknologi dan informasi dalam pendidikan adalah : 1) Mempermudah dan memperluas akses terhadap pendidikan 2) Meningkatkan kesetaraan pendidikan (equity in education) 3) Meningkatkan mutu pembelajaran (the delivery of quality learning and teaching) 4) Meningkatkan profesionalisme guru (teachers' professional development) 5) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen, tata kelola, dan administrasi pendidikan. Sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi yang melaju dengan pesatnya teknologi informasi terutama komputer merupakan media (alat) yang dapat membantu meringankan pekerjaan manusia dengan manfaat yang tak terhingga. Di dunia pendidikan peranan komputer sangat besar dimana komputer dapat membantu dalam segala hal yang menyangkut proses belajar mengajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penguasaan teknologi dan informasi Gunawan berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penguasaan teknologi dan informasi di lapangan karena tenaga pendidik hanya banyak disugahi berbagai diklat, pelatihan dengan materi yang berkisar pada kurikulum, pakem (contextual learning), MBS (manajemen berbasis sekolah) dan materi lain yang berhubungan langsung dengan tugas guru di kelas. Jarang ada pelatihan guru yang bersifat pembekalan tentang suatu ketrampilan atau keahlian khusus, misalnya aplikasi komputer, padahal pelatihan seperti ini tidak kalah penting dan bermanfaat bagi guru, terutama guru yang masih gagap teknologi informasi.

Menurutnya ada beberapa faktor yang menjadikan para guru masih gagap teknologi informasi, yaitu :

- 1) Lokasi, bagi guru yang mengajar di daerah terpencil, teknologi canggih seperti komputer bukanlah sesuatu yang urgen untuk dikuasai karena kebutuhan untuk menggunakannya sangat rendah.
- 2) Kesadaran yang masih rendah mengenai arti penting teknologi untuk menunjang profesi guru dalam menyelesaikan tugas
- 3) tidak adanya kesempatan dan peluang untuk bisa lebih dekat dengan teknologi canggih.

Menurut Machfud, faktor-faktor yang muncul di lapangan, dari berbagai upaya yang telah dilaksanakan untuk membantu para guru menguasai teknologi dan informasi, penyebabnya adalah: 1) Takut akan kesalahan yang diperbuat, sehingga dapat mengakibatkan kerusakan media 2) Merasa usianya sudah tua, sehingga kurang bermanfaat bagi dirinya Kurang memahami bahasa teknik TI (bahasa inggris) 4) Banyaknya rutinitas di luar pelajaran

TIK. Sedangkan menurut Mohammad Juri, faktor-faktor umum yang mempengaruhi guru dalam penguasaan teknologi dan informasi adalah 1) Tidak ada fasilitas komputer di sekolah 2) Tidak dana untuk pengadaan 3) Sikap guru yang kurang pro aktif dalam menghadapi kemajuan ICT.

Hasil penelitian yg ditulis pada jurnal Irfan Nugroho faktor-faktor yang mempengaruhi penguasaan teknologi informasi tidak jauh berbeda dari pendapat-pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi adalah :

- 1) Keterbatasan media teknologi informasi
- 2) Faktor geografis sekolah
- 3) Guru belum mendapatkan kesempatan pelatihan keterampilan yang berhubungan dengan teknologi dan informasi
- 4) Usia guru yang lanjut menganggap cara konvensional sudah cukup.

Dari Indikator-indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penguasaan teknologi dan informasi pada guru dapat digolongkan pada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. 1) Faktor Internal yaitu kesadaran yang masih rendah, usia yang sudah tua, kurang memahami bahasa teknik teknologi informasi dan komunikasi dan sikap guru yang kurang pro aktif dalam mengahadapi kemajuan teknologi informasi 2) Faktor Eksternal yaitu lokasi guru mengajar didaerah terpencil sehingga kurangnya akses jaringan internet,tidak ada fasilitas teknologi dan informasi,tidak ada dana untuk pengadaan fasilitas teknologi dan informasi, dan tidak ada kesempatan untuk mempelajari atau tidak adanya pelatihan bagi guru yang ingin mempelajari

BAB IV

PENGUASAN TEKNOLOGI

BAGI PEGAWAI

A. Karakteristik Pegawai

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang memberikan interpretasi dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar diperoleh jumlah pegawai yang didasarkan atas jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan dan masa kerja pegawai yang dikemukakan lebih rinci pada Tabel 2.

1. Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	55,56
2.	Perempuan	28	44,44
	Jumlah	63	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki yang mendominasi pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yaitu 35 orang atau 55,56% dari 63 orang jumlah keseluruhan pegawai jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 44,44% dari jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

2. Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang berjumlah 63 orang responden diperoleh informasi bahwa umur terendah responden 20 tahun dan yang tertinggi 56 tahun. Setelah dilakukan pengelompokan umur responden ke 4 (empat) kelompok diperoleh informasi terdapat 17 orang 20-30 tahun, 22 orang 31-40 tahun, 15 orang responden yang berumur 41-50 tahun, 9 orang responden yang berumur > 50 tahun.

Dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30	17	26,98
2.	31 – 40	22	34,92
3.	41 – 50	15	23,81
4.	> 50	9	14,29
	Jumlah	63	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

3. Masa Kerja Responden

Hasil pengisian kuesioner untuk 63 responden diperoleh informasi bahwa masa kerja terendah dari responden adalah 9 bulan dan masa kerja tertinggi adalah 33 tahun berdasarkan data pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. Setelah dilakukan pengelompokan responden berdasarkan masa kerja diperoleh informasi bahwa masa kerja < 1 s.d. 5 tahun adalah 15 orang, 19 orang responden yang mempunyai masa kerja 6 s.d. 10 tahun, 17 orang responden yang mempunyai

masa kerja 10 s.d. 15 tahun, 12 orang responden yang mempunyai masa kerja > 15.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengelompokan responden menurut masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah pegawai (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 tahun	15	23,81
2.	6 - 10 tahun	19	30,16
3.	11 - 15 tahun	17	26,98
4.	> 15 tahun	12	19,05
	Jumlah	63	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

4. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 2 orang responden di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan terendah dari responden adalah SLTA dan tingkat pendidikan tertinggi adalah Magister (S2) pada Tabel 5.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	11	17,46
2.	Diploma	9	14,29
3.	Sarjana	37	58,73
4.	Magister	6	9,52
	Jumlah	63	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Dari Tabel tersebut di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan formal pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. diklasifikasikan dalam 4 (empat) tingkatan yaitu SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister dimana tingkatan yang terbanyak adalah tingkatan Sarjana yakni 37 orang atau 58,73% dari jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 62 orang responden. Sedangkan tingkatan SMA terdapat 11 orang atau 17,46% dan tingkatan Diploma terdapat 9 orang atau 14,29% dan Magister terdapat 6 orang atau 9,52% dari jumlah responden sebanyak 63 orang.

B. Deskripsi Kinerja dan Kompetensi Kerja

1. Kinerja Pegawai

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja Pegawai dapat dilihat table 6 berikut ini:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu	20	25,71	18	22,86	16	37,14	6	8,57	3	5,71	3,54
Kecermatan dalam pekerjaan	18	27,42	31	50,00	9	14,52	4	6,42	1	1,61	3,57
Cros cek terhadap tugas yang selesai	21	32,26	32	51,61	7	25,71	2	3,23	1	1,61	3,77
Tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas	35	54,84	20	28,57	4	20,00	3	8,57	1	1,61	3,94
Tanggung jawab berdasarkan uraian pekerjaan	24	37,10	21	33,87	11	17,74	5	8,06	2	3,23	4,28

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dalam pembentukan

variabel kinerja pegawai adalah tanggung jawab berdasarkan uraian pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,28, artinya pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar berusaha untuk bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, selanjutnya pada indikator kecermatan dalam pekerjaan dalam pembentukan kinerja pegawai, cros cek terhadap tugas yang selesai, tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas sedangkan pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk kinerja pegawai dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,54.

2. Kemampuan Kerja

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan pegawai dapat dilihat Table 7 berikut ini:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tingkat Keterampilan pegawai	23	34,26	20	28,57	18	28,57	3	5,71	1	2,86	4,14
Tingkat Keserasian kerja	24	20,00	24	31,43	16	37,14	1	2,86	1	2,86	4,06
Status Kesehatan Kerja	21	28,57	22	34,29	19	25,71	3	8,57	1	2,86	3,77
Usia dan Jenis Kelamin	20	25,71	28	22,86	12	34,29	3	11,43	1	5,71	3,51

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dalam pembentukan variabel kemampuan kerja adalah tingkat kehadiran pegawai dengan nilai rata-rata 4,14, artinya kemampuan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar sangat didukung oleh adanya Tingkat Keserasian

kerja, selanjutnya pada indikator Status Kesehatan Kerja, sedangkan pada indikator Usia dan Jenis Kelamin memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk kinerja pegawai dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,51.

3. Disiplin Kerja

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan disiplin kerja pegawai dapat dilihat table 8 berikut ini:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Keterampilan Dalam Bekerja	1 9	22,8 6	2 7	20,0 0	1 1	31,4 3	5 3	17, 14	1 14	8,5 7	3,51
Kemampuan dalam menyelesaikan Pekerjaan	2 8	20,0 0	2 1	31,4 3	1 1	37,1 4	3 4	14, 29	1 1	2,8 6	3,83
Efektifitas Dalam Manajemen Kerja	2 0	25,7 1	2 0	28,5 7	1 8	34,2 9	4 9	8,5 7	1 1	2,8 6	3,66

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,83, artinya dengan adanya tanggung jawab yang tinggi yang diberikan akan berdampak baik dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, selanjutnya, pada indicator efektivitas dalam manajemen kerja, keterampilan dalam bekerja memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator keterampilan dalam bekerja dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,51.

4. Motivasi Kerja

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan kompensasi dapat dilihat table 9 berikut ini:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Hasil kerja dalam pelayanan Standar	29	34,29	21	31,43	10	28,57	2	2,86	1	2,86	3,91
pembayaran tunjangan Pelayanan	21	28,57	25	34,29	12	28,57	4	5,71	1	2,86	3,80
Regulasi terkait pelayanan Publik	21	28,57	23	28,57	17	34,29	1	5,71	1	2,86	3,74

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan hasil kerja dalam motivasi kerja dengan nilai rata-rata 3,91 artinya hasil akhir pelayanan yang diberikan pegawai ke masyarakat pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar sesuai dengan aturan undang-undang tentang pelayanan publik, selanjutnya pada indikator Standar pembayaran tunjangan Pelayanan, memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 3,80, sedangkan pada indikator Regulasi terkait pelayanan Publik memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator pemberian tunjangan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,74.

5. Penguasaan Teknologi

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan kompensasi dapat dilihat table 9 berikut ini:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Penguasaan Teknologi

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Hasil kerja dalam pelayanan	29	34,29	21	31,43	10	28,57	2	2,86	1	2,86	3,91
Standar pembayaran tunjangan Pelayanan	21	28,57	25	34,29	12	28,57	4	5,71	1	2,86	3,80
Regulasi terkait pelayanan Publik	21	28,57	23	28,57	17	34,29	1	5,71	1	2,86	3,74

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan hasil kerja dalam penguasaan Teknologi dengan nilai rata-rata 3,91 artinya hasil akhir pelayanan yang diberikan pegawai ke masyarakat pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar sesuai dengan aturan undang-undang tentang pelayanan publik, selanjutnya pada indikator Standar pembayaran tunjangan Pelayanan, memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 3,80, sedangkan pada indikator Regulasi terkait pelayanan Publik memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator pemberian tunjangan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,74.

C. Model Pengembangan SDM

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 63 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan maka akan dijelaskan hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 10 berikut :

Tabel 10 Statistika Deskriptif

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

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa 63 sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kapasitas kerja dan kompetensi kerja merupakan variabel independen 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 kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel X sebanyak 16 item akan menghasilkan 3.49 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20)

Penguasaan Teknologi (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 penguasaan teknologi 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 penguasaan teknologi dengan kategori tinggi (rata-rata antara 3.41 – 4.20)

Kinerja 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 Kinerja, 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 kinerja 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 Y2 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).

1. Pengujian Validitas Instrumen

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 11. Hasil uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	Keputusan
<i>Kemampuan Kerja (X1)</i>	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
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	X2.1	0.612	Valid
	X2.2	0.620	Valid
	X2.3	0.597	Valid
	X2.4	0.479	Valid
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	X3.1	0.620	Valid
	X3.2	0.597	Valid
	X3.3	0.479	Valid
<i>Pelayanan Publik (Y1)</i>	Y1.1	0.614	Valid
	Y1.2	0.596	Valid
	Y1.3	0.536	Valid
<i>Kinerja (Y2)</i>	Y2.1	0.571	Valid
	Y2.2	0.501	Valid
	Y2.3	0.376	Valid

2. 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 12. Uji reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,6	0,702	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,6	0,753	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,6	0,723	Reliabel
Penguasaan Teknologi (Y1)	0,6	0,737	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,6	0,774	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2022

Tabel 12 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 disebarkan 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).

D. Hasil Analisis

1. *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 kapasitas kerja dan Kopetensi kerja diperoleh R^2 sebesar 0.092, Pelayanan Publik sebesar 0.446, dan Kinerja sebesar 0.575. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

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

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.091) (1 - 0.444) (1 - 0.090)(1 - 0.50)$$

$$Q^2 = 0.804$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevances* 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.

E. Outer Model Hasil Analisis SmartPLS

Variabel dalam penelitian ini Kemampuan Kerja (X1); Disiplin Kerja (X2); Motivasi Kerja (X3); Penguasaan Teknologi (Y1); dan kinerja (Y2). Nilai *outer loading* (untuk indikator refleksif) 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).

1. Kemampuan Kerja (X1)

Variabel kapasitas kerja diukur dengan delapan indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 13 Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Kemampuan Kerja
(X1)**

Indikator	Outer Loading	p-value
X11	0.308	0.008
X12	0.235	0.004
X13	0.236	0.002
X14	0.234	0.001
X15	0.232	0.004

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 13 indikator pertama dari variabel kemampuan kerja yaitu Ketepatan Mengidentifikasi (X11), nilai *outer loading* sebesar 0.195, dengan *p-value* sebesar 0.008. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X11 signifikan mengukur variabel kemampuan Kerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.308) mengindikasikan semakin tinggi nilai X11, semakin tinggi kemampuan kerja.

Pada indikator kedua dari variabel kemampuan kerja yaitu Integrasi dan Mengelola ritme kerja (X12), nilai *outer loading* sebesar 0.235, dengan *p-value* sebesar 0.004. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X12 signifikan mengukur variabel kemampuan kerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.235) mengindikasikan semakin tinggi nilai X12, semakin tinggi kemampuan kerja.

Pada indikator ketiga dari variabel kemampuan kerja yaitu Menyadari situasi (X13), nilai *outer loading* sebesar 0.236, dengan *p-value* sebesar 0.002. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X13 signifikan mengukur variabel kemampuan kerja. Mengingat koefisien

bertanda positif (0.232) mengindikasikan semakin tinggi nilai X13, semakin tinggi kemampuan kerja

Pada indikator keempat dari variabel kemampuan kerja yaitu Eksploitasi Gaya Emosi (X14), nilai *outer loading* sebesar 0.232, dengan *p-value* sebesar 0.004. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X14 signifikan mengukur variabel kemampuan kerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.233) mengindikasikan semakin tinggi nilai X14, semakin tinggi kemampuan kerja.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja (X2) diukur dengan tiga indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel Disiplin Kerja (X2))dapat dilihat pada Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
X11	0.356	< 0.001
X12	0.436	< 0.001
X13	0.426	< 0.001

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 14 pada indikator pertama dari variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu Produk Tidak Berwujud (X21), nilai *outer loading* sebesar 0.356, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y11 signifikan mengukur variabel Disiplin Kerja (X2). Mengingat koefisien bertanda positif (0.356) mengindikasikan semakin tinggi nilai produk tidak berwujud, semakin tinggi Disiplin Kerja

Pada indikator kedua dari variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (X21), nilai *outer loading* sebesar 0.436, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa

indikator X21 signifikan mengukur variabel Disiplin Kerja (X2) Mengingat koefisien bertanda positif (0.436) mengindikasikan semakin tinggi nilai keunggulan kompetitif berkelanjutan semakin tinggi Disiplin Kerja.

Pada indikator ketiga dari variabel Disiplin Kerja (X2)) yaitu X23, nilai *outer loading* sebesar 0.426, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y13 signifikan mengukur variabel Disiplin Kerja (X2). Mengingat koefisien bertanda positif (0.426) mengindikasikan semakin tinggi nilai penerapan keahlian, semakin tinggi Disiplin Kerja.

Dari ketiga indikator variabel Disiplin Kerja (X2), indikator X12 merupakan indikator yang paling dominan mengukur variabel Disiplin Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X2) tinggi utamanya karena indikator Keunggulan penyelesaian tugas (X12).

3. Motivasi Kerja (X3)

Variabel Motivasi Kerja (X3) diukur dengan tiga indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel Motivasi Kerja (X3))dapat dilihat pada Tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
X31	0.356	< 0.001
X32	0.436	< 0.001
X33	0.426	< 0.001

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 15 pada indikator pertama dari variabel Motivasi Kerja (X3) yaitu Produk Tidak Berwujud (X31), nilai *outer loading* sebesar 0.386, dengan *p-value*

sebesar <0.001 . Karena $p\text{-value} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X31 signifikan mengukur variabel Motivasi Kerja (X3). Mengingat koefisien bertanda positif (0.356) mengindikasikan semakin tinggi nilai produk tidak berwujud, semakin tinggi Motivasi Kerja

Pada indikator kedua dari variabel Motivasi Kerja (X3) yaitu Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (X32), nilai *outer loading* sebesar 0.436, dengan $p\text{-value}$ sebesar <0.001 . Karena $p\text{-value} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X32 signifikan mengukur variabel Motivasi Kerja (X2) Mengingat koefisien bertanda positif (0.436) mengindikasikan semakin tinggi nilai keunggulan kompetitif berkelanjutan semakin tinggi Motivasi Kerja.

Pada indikator ketiga dari variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu X33, nilai *outer loading* sebesar 0.426, dengan $p\text{-value}$ sebesar <0.001 . Karena $p\text{-value} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator X33 signifikan mengukur variabel Motivasi Kerja (X2). Mengingat koefisien bertanda positif (0.426) mengindikasikan semakin tinggi nilai penerapan keahlian, semakin tinggi Motivasi Kerja.

Dari ketiga indikator variabel Motivasi Kerja (X2), indikator X31 merupakan indikator yang paling dominan mengukur variabel Motivasi Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tinggi utamanya karena indikator Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (X31).

4. Penguasaan Teknologi (Y1)

Variabel penguasaan teknologi diukur dengan empat indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel penguasaan teknologi dapat dilihat pada Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Penguasaan Teknologi (Y1)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
Y11	0.345	< 0.001
Y22	0.315	< 0.001
Y13	0.336	< 0.001
Y14	0.347	< 0.001

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 16, pada indikator pertama dari variabel penguasaan teknologi yaitu Kognisi (Y11), nilai *outer loading* sebesar 0.345, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y11 signifikan mengukur variabel penguasaan teknologi. Mengingat koefisien bertanda positif (0.345) mengindikasikan semakin tinggi nilai kognisi semakin tinggi penguasaan teknologi.

Pada indikator kedua dari variabel penguasaan teknologi yaitu Peran (Y12) nilai *outer loading* sebesar 0.324, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y12 signifikan mengukur variabel penguasaan teknologi. Mengingat koefisien bertanda positif (0.314) mengindikasikan semakin tinggi nilai peran, semakin tinggi penguasaan teknologi.

Pada indikator ketiga dari variabel penguasaan teknologi yaitu Ideologi (Y13) nilai *outer loading* sebesar 0.336, dengan *p-value* sebesar <0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y13 signifikan mengukur variabel penguasaan teknologi. Mengingat koefisien bertanda positif (0.336) mengindikasikan semakin tinggi nilai ideologi, semakin tinggi penguasaan teknologi.

5. Kinerja (Y2)

Variabel *kinerja* diukur dengan delapan indikator yang bersifat reflektif. Hasil *outer loading* indikator-indikator dari variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Kinerja (Y2)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
Y21	0.225	0.005
Y22	0.192	0.001
Y23	0.195	0.003

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 17, pada indikator pertama dari variabel Kinerja yaitu Identitas Peran (Y21), nilai *outer loading* sebesar 0.225, dengan *p-value* sebesar 0.005. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y21 signifikan mengukur variabel kinerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.225) mengindikasikan semakin tinggi nilai identitas peran, semakin tinggi Kinerja.

Pada indikator kedua dari variabel Kinerja yaitu Kekompakkan Tim (Y21), nilai *outer loading* sebesar 0.192, dengan *p-value* sebesar 0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y22 signifikan mengukur variabel Kinerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.192) mengindikasikan semakin tinggi nilai kekompakkan tim, semakin tinggi Kinerja.

Pada indikator ketiga dari variabel Kinerja yaitu Mekanisme Komunikasi (Y23), nilai *outer loading* sebesar 0.192, dengan *p-value* sebesar 0.003. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y43 signifikan mengukur variabel Kinerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.185) mengindikasikan semakin tinggi nilai mekanisme komunikasi, semakin tinggi Kinerja

Pada indikator keempat dari variabel Kinerja yaitu Homogenitas Anggota (Y24), nilai *outer loading* sebesar 0.217, dengan *p-value* sebesar 0.001. Karena *p-value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Y14 signifikan mengukur variabel Kinerja. Mengingat koefisien bertanda positif (0.217) mengindikasikan semakin tinggi nilai homogenitas anggota, semakin tinggi Kinerja.

F. Inner Model Hasil Analisis SmartPLS

1. Pengujian Pengaruh Langsung

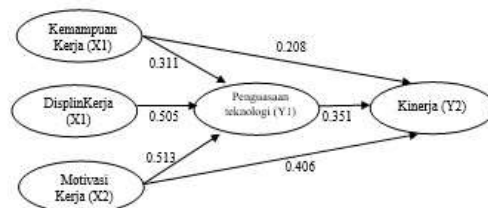
Pengujian *inner model* (*structural model*) pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (*T-Statistic*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis secara lengkap, terdapat dalam hasil analisis SmartPLS, dapat dilihat pada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

Tabel 18. Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model dalam SmartPLS

Hubungan	Koefisien Jalur	<i>p-value</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.311	<0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X2) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.505	<0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X3) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.513	<0.001	Signifikan
Kemampuan Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.208	0.050	Signifikan
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja (Y2)	0.351	<0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X3) → Kinerja (Y2)	0.406	<0.001	Signifikan

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Gambar 2 Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model SmartPLS



Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.311, 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 Kompetensi Kerja terhadap Penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.311, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Penguasaan teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kompetensi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan teknologi.

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:

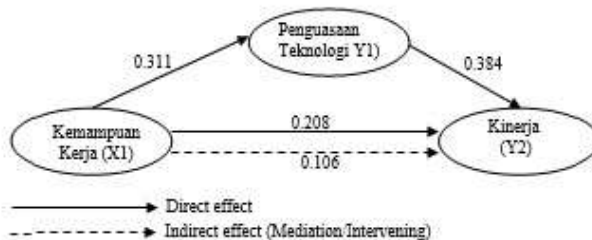
Tabel 19. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Inner Model dalam SmartPLS

Mediasi	Pengujian Pengaruh	Coefficient	p-value	Keterangan
Y1	X1 terhadap Y2	0.208	0.050	Significant
Y1	X2 terhadap Y2	0.351	<0.001	Significant
Y1	X3 terhadap Y2	0.406	<0.003	Significant

Tabel 19. 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	0.311	<0.001	Sign.	X1 ke Y2	0.106	0.038	Sign.
X2 ke Y1	0.505	<0.001	Sign.				
X3 ke Y1	0.513	<0.001	Sign.				
X1 ke Y2	0.258	0.050	Sign.	X1 ke Y2	0.361	<0.001	Sign.
X2 ke Y2	0.351	<0.001	Sign.				
X3 ke Y2	0.406	<0.001	Sign.	X1 ke Y2	0.108	0.036	Sign.
Y1 ke Y2	0.384	<0.001	Sign.				

Efek Mediasi *Pelayanan Publik (Y1)* pada Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2)

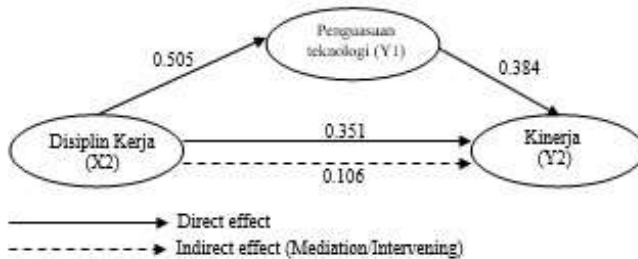


Gambar 3. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1)

Berdasarkan Tabel 19 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1)

memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 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.

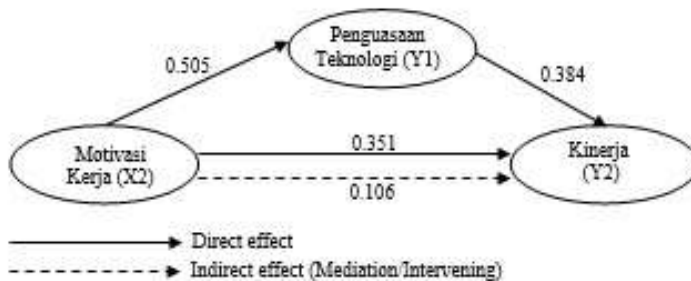
Efek Mediasi Penguasaan Teknologi Publik (Y1) pada Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2)



Gambar 4. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1)

Berdasarkan Tabel 20 dan Gambar 3 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.351 dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value (<0.001) < 0.05 maka pengaruh mediasi Penguasaan Teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Pelayanan Publik maka semakin besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Penguasaan Teknologi merupakan variabel mediasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja.

Efek Mediasi Penguasaan Teknologi (Y1) pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2)



Gambar 5. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1)

Berdasarkan Tabel 21 dan Gambar 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.351 dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value (<0.001) < 0.05 maka pengaruh mediasi Penguasaan Teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Penguasaan Teknologi maka semakin besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Penguasaan Teknologi merupakan variabel mediasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja.

G. Kemampuan Pegawai, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

1. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja secara langsung melalui Penguasaan Teknologi Pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

1.1 Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden tingkat pendidikan pegawai didominasi pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.384, dengan *p-value* sebesar 0.050. Karena *p-value* sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kemampuan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa kemampuan kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana

pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Secara sintesis, kemampuan kerja sepertinya tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran anteseden dalam kinerja, menghasilkan efek signifikan pada kinerja. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada instansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan

hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh kapasitas kerja seperti manusia lainnya.

1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.351, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka 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 semakin tinggi Disiplin Kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Disiplin Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar.

Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Disiplin kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Disiplin kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini

mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap

sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan.

Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku pegawai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.406, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka 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 semakin tinggi Motivasi Kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Motivasi Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar.

Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Fakta lain dikemukakan oleh B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan

status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan Fakta empirik juga atas temuan Sardiman (2007) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa Teori motivasi merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

1.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap pelayanan publik. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kapasitas Kerja terhadap pelayanan publik, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.311, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kapasitas Kerja terhadap pelayanan publik. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kapasitas Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi pelayanan publik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap penguasaan teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.505, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap penguasaan teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya.

Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu: Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan, Kesenambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan ebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi

pengguna, dan lain- lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang pegawai dalam memanfaatkan teknologi.

1.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap penguasaan teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien *path* sebesar 0.513, dengan *p-value* sebesar <0.001 . Karena *p-value* <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi. Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya.

Teknologi Informasi Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (3013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut.

1.7 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 (Y1) terhadap kinerja (Y2), 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 Penguasaan teknologi (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien *path* bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan pada

hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan disiplin kerja juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif.

Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain.

2. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penguasaan teknologi. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui penguasaan teknologi (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 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, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dengan jika pegawai dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya.

Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk

menjaring, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja pegawai merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada pegawai berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselerasan antara upaya pencapaian tujuan pegawai dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi pegawai yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada pegawai, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas pegawai tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga

meningkatkan kinerja pegawai di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan pegawai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai dalam lembaga.

BAB V

PENUTUP

Memberikan bukti empiris tentang; a) pengaruh langsung Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja, b) pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap Kinerja melalui pelayanan publik c) pengaruh pelayanan publik terhadap kinerja, e) dan f) pengaruh tidak langsung Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja melalui Pelayanan Publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan terutama tentang bagaimana hubungan Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja di Instansi Pemerintah Daerah yang lainnya untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan mampu menggambarkan bagaimana Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja dan dampak akhirnya team performance organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi petunjuk kepada Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah tentang bagaimana Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan kinerja individu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja ditemukan bahwa indicator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu masih dalam kategori rata-rata atau masih lemah ditingkat pegawai. Variabel Kapasitas Kerja ditemukan bahwa indicator usia dan jenis kelamin terkait dalam pekerjaan masih lemah hal ini terlihat nilai yang masih dalam kategori rata-rata. Variabel Kompetensi Kerja ditemukan bahwa indicator keterampilan

dalam bekerja juga dalam kategori rata-rata sehingga masih perlu diberikan rangsangan pelatihan yang kontinyu. Untuk variabel pelayanan public dengan indicator regulasi terkait pelayanan juga masih belum menunjukkan pemahaman yang menyeluruh yang dipahami oleh pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kebijakan lebih lanjut terhadap mekanisme yang diinstansi pemerintah daerah agar senantiasa Kapasitas Kerja, dan Kompetensi Kerja yang berdampak terhadap kinerja agar dapat memberikan output secara tidak langsung dalam pelayanan masyarakat di instnsasi pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Refika Aditama.
- _____, (2005), ***Evaluasi Kinerja SDM***, PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____, (2006), ***Manajemen Kinerja***, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Bernardin, et.all (2004), ***Performance Evaluation***, NewJersey, McGraw-Hill.
- DeCotiss, et.all (2008), ***Interpretation Performance***, McGraw-Hill.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan (2013), ***Manajemen Personalia***, BPEE, Yogyakarta
- Ilgen, et all, (2017), ***Organization: Behavior, Structure, and Processes***, International Edition, Irwin, McGraw-Hill.
- Jacson M, (2012), ***Organization: Performance Management***, Irwin, McGraw-Hill.
- Landy, et.all, (2013), ***Performance Evaluation***, NewJersey, McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2012), ***Evaluasi Kinerja Pegawai***. Penerbit Andy. Jogjakarta.
- Nawawi, H., (2013), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cipta Karya, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2014), ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***, Konsultan

Manajemen dan Bisnis,
PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

_____, (2015) *Performance Appraisal*, PT. Raja
Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P., (2016), *Perilaku Organisasi ; Konsep
Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.

Timpe, (2013), *Manajemen sumber Daya Manusia*,
Penerbit Graha Ilmu.

Sudarso Abusama, (2013), *Pengaruh Motivasi
Terhadap Kinerja Pegawai Badan
Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah
(BAPEDALDA) Kabupaten Banggai*, Tesis,
Program Pascasarjana Universitas Muslim
Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan).

Simamora, Henry, (2017), *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistiawati Sunaryo, (2013), *Motivasi Kerja Pegawai
Adalah Sistem Insentif Bagi Pegawai Negeri
Sipil, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten
Kendari*, Sulawesi Tenggara. (Tidak
Didistribusikan).

Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*,
Alfa Beta, Bandung.

Wahjosumidjo, (2012), *Kepemimpinan dan Motivasi*,
Ghalia Indonesia, Jakarta.

Winardi, (2011), *Motivasi dan Promotivasion dalam
Manajemen*,
PT. Raja Grafir,do Persada, Jakarta.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, *Tentang
Pemerintah Daerah*

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, *Tentang
Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2005, *Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja kantor Dinas Bina Marga Bidang Kelistrikan Makassar.*

Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000, *Tentang Pedoman Susunan Organisasi Perangkat Daerah.*

