

TESIS

**PERAN *ICT CAPABILITY* DALAM MEMODERASI KOMPETENSI
KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA
PADA PERANGKAT DESA
DI KECAMATAN BANDUNGAN KABUPATEN SEMARANG**



Disusun Oleh :

FERRY CANDRA HARWIYANTO

NIM : 20402200075

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG**

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PERAN *ICT CAPABILITY* DALAM MEMODERASI KOMPETENSI

KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA

PADA PERANGKAT DESA

DI KECAMATAN BANDUNGAN KABUPATEN SEMARANG

Disusun Oleh :

Nama : Ferry Candra Harwiyanto

NIM : 20402200075

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Agustus 2024

Pembimbing,



Dr. Sri Hartono, S.E, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *ICT CAPABILITY* DALAM MEMODERASI KOMPETENSI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BANDUNGAN KABUPATEN SEMARANG

Disusun Oleh :

Nama : Ferry Candra Harwiyanto
NIM 20402200075

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 26 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



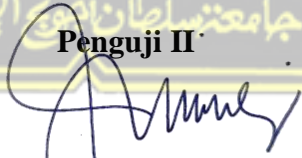
Dr. Sri Hartono, SE, MSi

Penguji I



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE MM

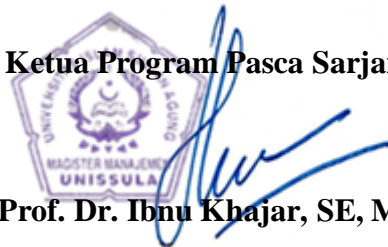
Penguji II



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, MSi

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 26 Agustus 2024

Ketua Program Pasca Sarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferry Candra Harwiyanto

NIM 20402200075

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peran *ICT Capability* Dalam Memoderasi Kompetensi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti bersedia menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 26 Agustus 2024

Pembimbing

Dr. Sri Hartono, SE; MSi

Yang Menyatakan,



Ferry Candra Harwiyanto

SURAT PENYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ferry Candra Harwiyanto
NIM : 20402200075
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul :

**PERAN *ICT CAPABILITY* DALAM MEMODERASI KOMPETENSI
KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA
PADA PERANGKAT DESA
DI KECAMATAN BANDUNG KABUPATEN SEMARANG**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemegang hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Sultan Agung.

Semarang, 26 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

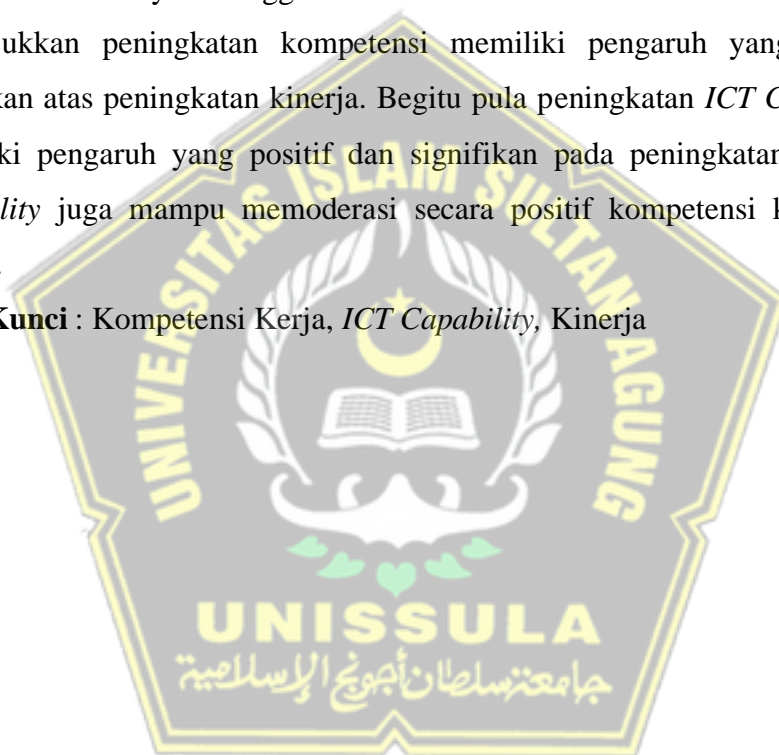


Ferry Candra Harwiyanto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *ICT Capability* dalam memoderasi kompetensi kerja dalam peningkatan kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Bandungan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua perangkat desa yang ada di kecamatan Bandungan semua menjadi subjek penelitian berjumlah 113 perangkat desa. Analisis statistiknya menggunakan analisis Smart Pls 4.0. Hasil analisis menunjukkan peningkatan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas peningkatan kinerja. Begitu pula peningkatan *ICT Capability* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja. *ICT Capability* juga mampu memoderasi secara positif kompetensi kerja terhadap kinerja.

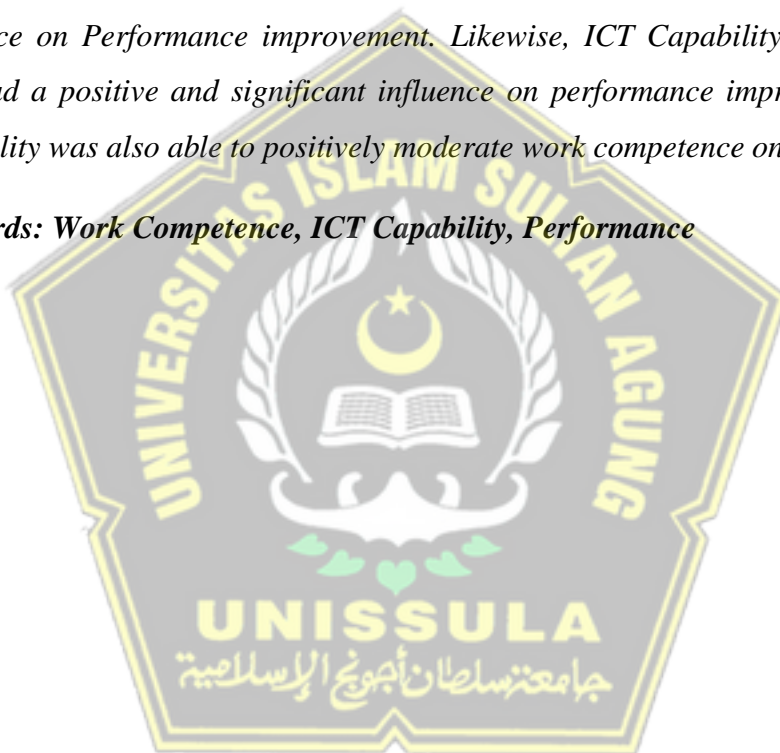
Kata Kunci : Kompetensi Kerja, *ICT Capability*, Kinerja



ABSTRACT

This study aims to analyze the role of ICT Capability in moderating Work Competence in improving Performance in Village Apparatus in Bandungan District, Semarang Regency. The population in this study were all village apparatus in Bandungan District. The sampling technique used the census method, namely all village apparatus in Bandungan District were all research subjects totaling 113 village apparatus. The statistical analysis used Smart Pls 4.0 analysis. The results of the analysis showed that Competence Improvement had a positive and significant influence on Performance improvement. Likewise, ICT Capability Improvement also had a positive and significant influence on performance improvement. ICT Capability was also able to positively moderate work competence on performance.

Keywords: Work Competence, ICT Capability, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya telah menjadikan penulis mampu menyelesaikan Tesis ini tepat pada waktunya. Maksud dari penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai Gelar Magister Management pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan (Unissula) Agung Semarang.

Dalam penulisan Tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu melalui ruang ini penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Gunarto, SH, M.Hum, Prof Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si, Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si beserta seluruh dosen dan staf Unissula Semarang yang telah memberikan dukungan dan fasilitas baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dr. Sri Hartono, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing, yang telah banyak memberikan masukan dan pengarahan hingga selesainya penulisan tesis ini.
3. Camat Bandungan dan Para Kepala Desa di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang yang telah berkenan mendukung pelaksanaan penelitian ini.
4. Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Bandungan atas dukungan dan kesediannya menjadi responden dalam penelitian ini.

5. Orangtua, Istri, Anak-anak, Ibu Vita, Sahabat dan semua pihak yang telah membangkitkan semangat serta membantu kelancaran penyusunan tesis ini.

Penulis sepenuhnya menyadari akan keterbatasan dalam tesis ini, sehingga masih ditemui adanya kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karenanya, masukan, kritik dan saran yang membangun sangat Penulis harapkan agar nantinya tesis ini lebih bermakna dan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Semarang, Agustus 2024

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PENYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
SURAT PENYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kompetensi kerja	11
2.3. <i>ICT Capability</i>	15
2.4. Model Empirik Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	21

3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Variabel dan Indikator	21
3.3. Sumber Data	23
3.4. Metode Pengumpulan Data	23
3.5. Populasi dan Sampel	24
3.6. Teknik Analisis	24
3.6.1. Uji Instrumen	24
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	25
3.6.3. Analisis Regresi	26
3.6.4. Pengujian Hipotesis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Karakteristik Responden.....	28
4.2. Uji Asumsi	29
4.2.1. Uji Kesesuaian Model.....	29
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	31
4.2.2.1. Uji Validitas Data	31
4.2.2.2. Uji Reliabilitas Data	33
4.3. Hasil Analisis Data.....	34
4.3.1. Pengujian Evaluasi Model Struktural.....	34
4.3.1.1. Uji Model Struktural	34
4.3.1.2. Uji Determinasi dan Pengaruh antar Variabel.	36
4.3.1.3. Uji Inner Model.....	37
4.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39

4.4.1.	Analisis Data	39
4.4.1.1.	Analisis Deskripsi Variabel	39
4.4.1.2.	Deskripsi Variabel Kompetensi Kerja.....	39
4.4.1.3.	Deskripsi Variabel <i>ICT Capability</i>	40
4.4.1.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.....	41
4.5.	Uji Hipotesis	41
4.6.	Pembahasan	45
4.6.1.	Kompetensi Kerja	45
4.6.2.	<i>ICT Capability</i>	48
BAB V	PENUTUP	52
5.1.	Kesimpulan	52
5.2.	Implikasi Managerial	55
5.3.	Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Berikutnya	56
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Rata-rata Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa Kecamatan Bandungan	3
Tabel 1.2 : Kemampuan Penguasaan Komputer Perangkat Desa	4
Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator	21
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	28
Tabel 4.2 : Tabel Uji Kesesuaian Model	30
Tabel 4.3 : Tabel Uji Validitas Data	31
Tabel 4.4 : Tabel Uji Discriminant Validity	32
Tabel 4.5 : Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	35
Tabel 4.6 : Hasil Pengujian R-Square Corelation	36
Tabel 4.7 : Hasil Pengujian F-Square Corelation	37
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Variance Inflution Factor	38
Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Multikononearitas	38
Tabel 4.10 : Analisa Variabel Kompetensi Kerja	39
Tabel 4.11 : Analisa Variabel <i>ICT Capability</i>	40
Tabel 4.12 : Analisa Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia	41
Tabel 4.13 : Hasil Pengujian P-Value antar variabel	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Empirik Penelitian	20
Gambar 4.1 : Gambar Hasil Pengujian Antar Variabel	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Era modern telah menjadikan setiap aspek kehidupan manusia menjadi berbeda, hal ini disebabkan meningkatnya kemajuan dan penggunaan teknologi yang sangat pesat. Kemajuan dan penggunaan teknologi akan membuat sumber daya manusia pada setiap organisasi juga berkembang pesat dan menjadi pemeran utama dalam organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia tersebut secara manusiawi. sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Oleh karenanya maka kinerja dari sumber daya manusia menjadi faktor yang akan menentukan kemajuan suatu organisasi.

Suatu organisasi akan mampu bersaing apabila memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat membuat suatu organisasi mampu bersaing adalah bagaimana organisasi tersebut mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi perlu memandang sumber daya manusia sebagai subjek dari kemajuan organisasi bukan hanya semata-mata sebagai objek yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi bukan hanya menuntut penyelesaian tujuan organisasi tanpa memandang kapasitas dan kemampuan dari setiap sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menuntut dan memberikan beban kerja yang lebih kepada sumber daya manusia yang ada, namun juga memikirkan apakah kebutuhan dan kepentingan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan

mempertimbangkan kinerja yang diharapkan dari setiap sumber daya manusia yang ada. Organisasi juga harus menyadari bahwa setiap sumber daya manusia adalah individu yang unik yang tidak dapat disamakan perlakuannya. Untuk itu organisasi juga harus membangun hubungan yang baik dengan para sumber daya manusia-nya dan mencari apa yang menjadi keunggulan dari setiap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seiring dengan perkembangan dan kebijakan pemerintah dalam membangun Indonesia, dimana kebijakan pemerintah Indonesia ingin membangun Indonesia dari titik terbawah yaitu dimulai dari pembangunan desa. Dengan adanya pemikiran ini maka terbitlah Undang-Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa. Dengan terbitnya Undang-Undang ini maka pembangunan yang dimulai dari Desa secara tidak langsung Desa akan menjadi subjek dan pelaksana pembangunan. Pembangunan dari desa ini diimplikasikan dengan pemberian dana secara langsung kepada desa untuk melaksanakan pembangunannya secara mandiri yang sebelum Undang-undang ini hadir pernah terjadi. Dengan adanya amanat ini maka beban kerja yang selama ini diemban pemerintah pusat yang sebelumnya didelegasikan ke pemerintah daerah secara otomatis langsung terdelegasikan ke pemerintah desa. Hal ini membuat pemerintah desa yang mendapat beban kerja baru dan dituntut memiliki sumber daya manusia yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Guna memenuhi tuntutan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dituntut memiliki kompetensi kerja. Beban kerja pemerintah desa yang semakin meningkat dapat tercermin dengan semakin meningkatnya anggaran pengelolaan kegiatan yang tercermin dalam Anggaran

Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes). Peningkatan anggaran pengelolaan desa dapat dilihat 3 tahun terakhir dalam tabel 1.1

Tabel 1.1 Rata-Rata Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja
Desa Kecamatan Bandungan

NO	TAHUN	RATA-RATA APBDes
1	2021	2.112.288.000
2	2022	2.245.452.000
3	2023	3.235.776.000

Sumber : Data Kecamatan Bandungan – Aplikasi Siskeudes (2021-2023)

Kompetensi kerja sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di desa. Di era modern sekarang ini dimana penyelesaian kegiatan sudah beralih dari manual menjadi kearah teknologi dengan bantuan aplikasi dan komputer membuat kompetensi kerja teknis dalam menguasai komputer dan aplikasi sangat penting dan diperlukan. Akan tetapi sumber daya manusia di desa dalam hal ini perangkat desa banyak yang belum mampu untuk melakukan tugasnya melalui aplikasi atau komputer. Maka guna mendukung peningkatan kinerja diperlukan peningkatan kompetensi kerja dari sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang ada mampu untuk meningkatkan kompetensi kerja terutama yang berhubungan dengan aplikasi dan komputer. Pemerintah sebagai pemegang regulasi membuat regulasi turunan dari Undang-Undang 6 Tahun 2014 tentang Desa dimana penyelesaian kegiatan-kegiatan di desa dilakukan secara sistem digitalisasi dan bukan lagi secara manual. Implikasi dari kebijakan tersebut maka banyak aplikasi-aplikasi yang harus dikerjakan dan dipahami oleh desa. Aplikasi

yang harus dilaksanakan oleh desa diantaranya : Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), Sistem Pengelolaan Aset Desa (Sipades), Sistem Administrasi Kependudukan (SIAK), Cash Management System (CMS), Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial (SIKS), Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), Sistem Informasi Pelaporan Perusahaan (SIPP). Dengan banyaknya aplikasi yang harus dikerjakan, maka diperlukan *ICT Capability* yang memadai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan yang ada.

ICT Capability yang dimiliki perangkat desa dapat dilihat dari kemampuan penguasaan komputer. Kemampuan penguasaan komputer yang dimiliki perangkat desa dapat dilihat dari tabel 1.2

Tabel 1.2 Kemampuan Penguasaan Komputer Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan

NO	Kemampuan Komputer	Persentase
1	Mahir	47 %
2	Kurang Mahir	32 %
3	Tidak Bisa	21 %

Sumber: Data Primer Kecamatan Bandungan 2023

Dari tabel yang ada terlihat bahwa belum semua perangkat desa menguasai komputer. Hal ini menjadi hambatan bagi kinerja desa dimana hampir semua pelaporan yang ada saat ini sudah menggunakan komputerisasi. Teori Resource Based View dari Barney (1991) yang menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan sumber daya perusahaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan adanya *Information and*

Communication Technology (ICT) secara langsung akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan secara signifikan. Hal ini akan terjadi apabila *Information and Communication Technology (ICT)* yang ada dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya *Information and Communication Technology (ICT)* akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta mempercepat penyelesaian beban kerja dan meningkatkan kompetensi kerja apabila didukung pemahaman dan penguasaan yang baik.

Dengan semakin banyaknya tuntutan dan beban kerja yang semakin banyak dengan ditandai kenaikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa yang terus meningkat maka kompetensi kerja perangkat desa yang masih kurang serta *ICT Capability* perangkat desa yang ada belum memadai dalam penerapan teknologi melalui aplikasi dimana hanya sedikit perangkat desa yang memahami, hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Kompetensi kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Kompetensi kerja yang baik dan ditingkatkan secara baik kepada Sumber Daya Manusia dapat memberikan kemudahan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling lempar tanggung jawab. Kompetensi kerja merupakan faktor dari luar yang dapat ditingkatkan seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kepemimpinan. Peningkatan kompetensi kerja seperti peningkatan keterampilan di bidang komputer dan aplikasi akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia terutama

dalam hal penyelesaian kegiatan. Kompetensi kerja teknis dapat tercermin dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Selain kompetensi kerja, *ICT Capability* yang dimiliki oleh seseorang akan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan laporan World Trend Index 2023, peran teknologi dapat mengurangi beban kerja karyawan, meningkatkan inovasi, kreativitas, dan produktivitas seseorang. Penggunaan teknologi dapat mempengaruhi beban kerja baik dengan meningkatkan atau menguranginya (Fatemeh Mohammadnejad, et al, 2023).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan *ICT Capability* dapat memoderasi dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja sumber daya manusia akan menjadi meningkat apabila kompetensi kerja dikelola dan ditingkatkan dengan baik sesuai dengan sumber daya manusia yang ada. Peningkatan kinerja ini akan semakin baik apabila didukung dengan adanya sarana prasarana serta kemampuan dalam penguasaan ICT yang disebut dengan *ICT Capability*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Akan tetapi berdasarkan penelitian Suyitno (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Syahrums, et al. (2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja yang mendapati adanya *research gap*, Dengan demikian akan dilakukan kajian peran *ICT Capability* dalam memoderasi kompetensi kerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan model kompetensi kerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja dan *ICT Capability* terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana peran *ICT Capability* dalam memoderasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah sebagaimana yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi kerja dan *ICT Capability* terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis peran *ICT Capability* dalam memoderasi kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penulisan

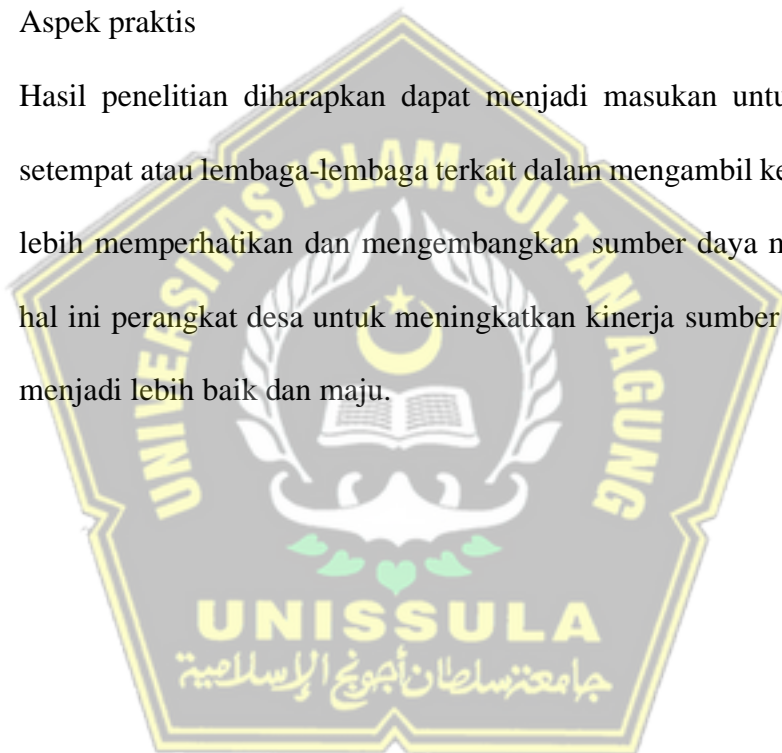
Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi sumber referensi untuk peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian tentang obyek yang sama atau mungkin yang terkait dengan kompetensi kerja, *ICT Capability* terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan untuk pemerintah setempat atau lembaga-lembaga terkait dalam mengambil kebijakan untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini perangkat desa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik dan maju.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam waktu yang disepakati antara 2 belah pihak. Penyelesaian pekerjaan ini tidak lepas dari faktor-faktor yang mendorong baik dari luar maupun dari dalam sumber daya

manusia itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Gibson, dkk (2003) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja sumber daya manusia. Alat untuk mengukur kinerja sumber daya manusia tersebut adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu. Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerjasama.

Dari uraian di atas, maka indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja perangkat desa adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemahaman atas tupoksi dan kerjasama.

1. Kuantitas

Dalam menjalankan kegiatannya setiap perangkat desa mempunyai tugas, pokok dan fungsi yang berbeda. Dalam menjalankan tupoksi, perangkat desa harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dengan memahami tupoksinya maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih terarah dan memiliki penilaian kinerja yang jelas.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur sejauh mana perangkat desa mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja diukur berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan,

seperti kepuasan masyarakat, dan bagaimana perangkat dapat memberikan nilai tambah pada produk atau layanan yang diberikan.

3. Pemahaman atas Tupoksi

Dalam menjalankan kegiatannya setiap perangkat desa mempunyai tugas, pokok dan fungsi yang berbeda. Dalam menjalankan tupoksi, perangkat desa harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dengan memahami tupoksinya maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih terarah dan memiliki penilaian kinerja yang jelas.

4. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Tupoksi seorang perangkat desa pasti bersinggungan dengan tupoksi perangkat desa yang lainnya. Maka dalam menyelesaikan pekerjaannya seorang perangkat desa harus dapat bekerjasama sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan dan memberikan hasil menurut kriteria tertentu.

2.2 Kompetensi kerja

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kualitas fundamental dari suatu kemampuan individu yang dapat berupa niat, keterampilan, kemampuan, bagian dari pandangan diri seseorang, pekerjaan sosial, atau kumpulan informasi yang mereka gunakan (Boyatzis, 2008). Taylor (2017) menyatakan pengertian lain dari

kompetensi kerja adalah sebagai metode untuk setiap karyawan yang siap melaksanakan pekerjaan dengan standar pekerjaan yang diberikan ditempatnya bekerja.

Kompetensi kerja menurut Spencer & Spencer (1993) merupakan sejumlah karakteristik individu yang berkaitan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan organisasi dan kinerja terbaik yang mereka miliki dalam suatu pekerjaan atau situasi yang diharapkan dapat dipenuhi. Pendapat ini menyimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan ciri dasar dari setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Sofo (1999:123) mengemukakan “A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment”. Dengan kata lain kompetensi kerja tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Kompetensi kerja adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler (2017:408). Kompetensi kerja merupakan faktor dari luar yang dapat ditingkatkan seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kepemimpinan. Peningkatan kompetensi teknis seperti peningkatan keterampilan di bidang komputer dan aplikasi akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja sumber

daya manusia terutama dalam hal penyelesaian kegiatan. Kompetensi kerja teknis dapat tercermin dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Bedasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja adalah sikap dasar karakteristik individu dalam berpikir dan berperilaku yang dapat ditunjukkan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9), menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi kerja, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Menurut Sutrisno (2009,:85), kompetensi kerja merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama, kompetensi kerja memiliki beberapa karakteristik yaitu: Pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja. Menurut Wibowo (2014:273), mengatakan bahwa indikator kompetensi kerja adalah kemampuan menjalankan tugas, keterampilan, dan sikap. Dari uraian diatas maka indikator yang digunakan dalam menentukan kompetensi kerja perangkat desa yaitu

1. Kemampuan menjalankan tugas

Kemampuan menjalankan tugas yaitu seberapa jauh pemahaman seseorang dalam memahami pekerjaannya dengan baik.

2. Keterampilan Kerja

Keterampilan sangat berpengaruh dalam kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik..

3. Pengalaman kerja

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

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

ditemukan oleh Irvan dan Heryanto (2019) pada government staff. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Kompetensi Kerja Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.3 ICT Capability

Teori Resource Based View dari Barney (1991) yang menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan sumber daya perusahaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Teknologi informasi adalah mengacu pada semua bentuk teknologi yang digunakan untuk bisa menciptakan, menyimpan, mengubah, dan juga menggunakan informasi tersebut dalam semua bentuknya (Mc Keown, 2001). Zhang et al.,(2008) mendefinisikan kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan-kemampuan lain.

Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai di semua komponen. 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). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan *ICT Capability* dapat memoderasi dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan (2012) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan serangkaian komponen yang terdiri dari manusia, prosedur, data dan teknologi (komputer) yang digunakan untuk melakukan sebuah proses untuk pengambilan keputusan bertujuan sebagai penunjang keberhasilan bagi setiap organisasi. Pemanfaatan teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Thomson et al, 1991). Dalam penyelesaian pekerjaan *ICT Capability* sangat menunjang dalam peningkatan beban kerja pada perangkat desa.

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) didefinisikan sebagai disiplin teknologi dan teknik yang menggunakan teknik ilmiah dan manajemen dalam penanganan informasi (Ratheeswari , 2018). Oleh karena itu, ia menggunakan teknologi yang berbeda untuk menangkap, mengkomunikasikan, mengumpulkan, menganalisis , menyimpan dan mendistribusikan informasi yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu dengan lebih cepat (Bobillier Chaumon dkk., 2014; Pedagoo , 2020).

Dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government dijelaskan bahwa

pengembangan SDM untuk mendukung e-Government dapat dilaksanakan dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ICT bagi aparat pelaksana yang menangani kegiatan bidang informasi dan komunikasi dan aparat yang bertugas dalam memberikan pelayanan publik, maupun pimpinan unit/lembaga. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi kerja teknis sumber daya manusia akan dapat meningkat dengan peningkatan *ICT Capability* .

Bedasarkan pendapat dari ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *ICT Capability* adalah kemampuan dalam menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi melalui teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka mencapai tujuan serta meningkatkan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Menurut Perez & Lopez (2012) faktor yang mempengaruhi kapabilitas IT yaitu *IT Knowledge, IT Operations, IT Infrastructure*. Turulja & Bajgoric (2016) mengemukakan bahwa kapabilitas teknologi adalah *IT Infrastructure, Human IT Resources, IT enabled Intangibles*.

Dari uraian di atas, maka indikator yang digunakan untuk *ICT Capability* adalah:

1. Pengetahuan atau pemahaman teknologi informasi

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu memahami kemampuan teknologi informasi yang ada dan yang sedang berkembang. Kesadaran akan pemahaman pengetahuan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap penyelesaian suatu kegiatan. Perangkat desa tidak hanya cukup mempunyai kompetensi kerja teknis sebatas pengetahuan saja. Pemahaman akan suatu kemajuan teknologi dalam suatu aplikasi

yang telah ditetapkan akan menjadi sarana pendorong penyelesaian suatu target pekerjaan.

2. Operasi teknologi informasi

Konsep ini mengacu pada metode, proses, dan teknik terkait TI yang mungkin diperlukan jika teknologi ini ingin menciptakan nilai. Dalam konteks penelitian ini kami mendefinisikan operasi teknologi informasi sebagai sejauh mana perangkat desa mampu menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

3. Skill atau Keterampilan

Keterampilan menurut Singer adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan yang efektif. Dalam konteks penelitian ini maka keterampilan dalam menguasai berbagai komponen ICT dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Wibisono (2008), 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. Hal ini berarti bahwa *ICT Capability* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mukhopaday (1997) meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap proses output dan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap output dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nakata et al.,(2008) yang membuktikan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis

suatu perusahaan. Hsu (2014) dalam penelitian pada perusahaan di Taiwan menunjukkan hasil adanya pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi dan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : *ICT Capability Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*

Berdasarkan laporan World Trend Index 2023, peran teknologi dapat mengurangi beban kerja karyawan, meningkatkan inovasi, kreativitas, dan produktivitas seseorang. Penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kompetensi kerja dengan meningkatkan kemampuan sehingga penggunaan teknologi membuat pekerjaan menjadi lebih mudah (*makes job easier*), meningkatkan produktivitas (*increase productivity*), menjadikan efektif (*Enhance effectiveness*) dan memperbaiki kinerja (*job performance*). Jadi penggunaan teknologi berpengaruh pada kompetensi kerja dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

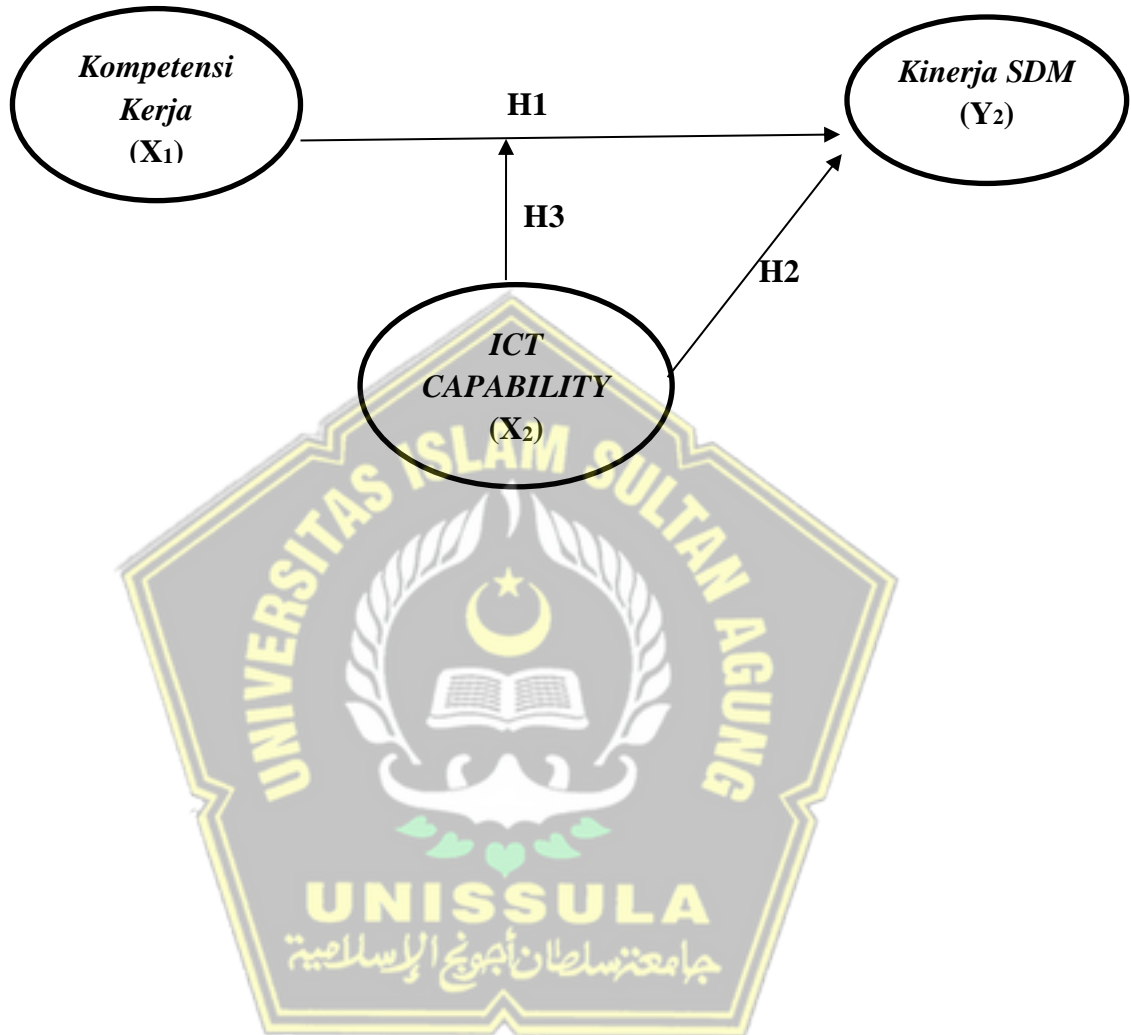
Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : *ICT Capability Memoderasi Positif Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*

2.4 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1 : Kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh beban kerja, dan dimoderasi oleh *ICT Capability*.

Gambar 2 1: Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (*penelitian penjelasan*) yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat serta menguji hipotesis yang diajukan (Soelaeman, 2014). Penelitian dilakukan di desa-desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

3.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur atau mengkuantifikasi variabel menggunakan indikator. Jadi indikator dari suatu variabel merupakan cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja sumber daya manusia merupakan pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah	1. Kuantitas 2. Kualitas Kerja 3. Pemahaman atas Tupoksi 4. Kerjasama	Robbins (2016), Kasmir 2018

	ditentukan dan memberikan hasil menurut kriteria tertentu		
2.	Kompetensi kerja adalah sikap dasar karakteristik individu dalam berpikir dan berperilaku yang dapat ditunjukkan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Menjalankan Tugas 2. Keterampilan 3. Pengalaman kerja 	Wibowo (2017)
3.	<i>ICT Capability</i> Adalah kemampuan dalam menggunakan, memanfaatkan sumber daya organisasi melalui teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka mencapai tujuan serta meningkatkan keunggulan kompetitif bagi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Teknologi Informasi 2. Operasi Teknologi Informasi 3. Technological skill/ketrampilan dibidang teknologi 	Perez & Lopez (2012) , Turulja & Bajgoric (2016)

3.3 Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti saat mengadakan suatu penelitian (Soelaeman, 2003). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner, terkait dengan kompetensi kerja, *ICT Capability* dan kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia (perangkat desa) serta identitas responden diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2011). Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu teknik pengukuran data untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian (Sugiyono, 2011), dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu Ragu (RG)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (SS)
-----------------------	---------------	-------------------	----------------------	-----------------------------

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2013). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang berjumlah 113 perangkat desa.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Akdon dan Riduwan, 2007). Melihat jumlah populasi yang masih terjangkau untuk diteliti, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang diambil secara sensus. Ukuran sampel penelitian untuk pengajuan model dengan menggunakan SEM adalah antara 100 – 200 sampel atau tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi, yaitu jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10 (Ghozali, 2014).

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen penelitian (Imam Ghozali 2015:45). Sebuah

instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat pengukuran mengukur suatu konsep yang diukur. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran serta mengukur konsep studi. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode SEM dengan bantuan software komputer dengan aplikasi Smart PLS 4.0. Untuk menguji reliabilitas konsistensi pengukuran variabel berskala likert dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Jika *Cronbach alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heterokedastisitas dan otokorelasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas (Gujarati, 2003).

2. Uji Heterokedastisitas, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Menurut Imam Gozali (2001) model regresi tidak terjadi heterokedastisitas jika grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.3 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dengan variabel tergantung (dependen). Apabila variabel moderasi tidak ada dalam model hubungan yang dibentuk maka disebut sebagai analisis regresi saja, sehingga tanpa adanya variabel moderasi, analisis hubungan antara variabel prediktor dengan variabel tergantung masih tetap dapat dilakukan. Dalam analisis regresi moderasi, semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi.

Persamaan Regresi Model MRA (Moderated Regression Analysis) sebagai berikut:

$$Y = B1X1 + B2X2 + B3 X1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Sumber Daya Manusia

B1- B3 = koefisien regresi

X1 = Kompetensi Kerja

X2 = *ICT Capability*

3.6.4 Uji Hipotesis

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

SEM merupakan sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Pemodelan melalui SEM juga memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional, yaitu mengukur dimensi-dimensi dari sebuah konsep. Menganalisis model penelitian dengan SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk, dan pada saat yang sama dapat mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ghozali, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk menentukan identitas dari pegawai pemerintah desa di Kecamatan Bandungan yang dijadikan objek dalam penelitian ini dimana terdapat 104 responden yang mengembalikan koesioner dari 113 kuesioner yang disebar. Dalam penelitian ini, digunakan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden sebagai dasar untuk mengetahui karakteristik reponden. Tabel dibawah ini, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebar.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin Responden	Laki-Laki	79	75,96
	Perempuan	25	24,04
Umur Responden	20 - 25 tahun	7	6,70
	26 - 35 tahun	24	23,08
	36 -45 tahun	28	26,92
	> 45 tahun	45	43,27
Pendidikan Responden	S2	2	1,92
	S1	21	20,19
	DIII	5	4,81
	SMU/SMK	58	55,77
	<SMU	18	17,30

Sumber: data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 75,96%. Usia reponden dalam penelitian ini berusia diatas 45 tahun

sebesar 43,27% dan yang berusia dibawah 45 tahun sebesar 56,73%. Untuk tingkat pendidikan responden didominasi oleh tingkat pendidikan setara SMU yang mana terdapat 55,7% responden dengan tingkat pendidikan SMU/SMK. Sehingga, rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan tinggi cukup baik menunjukkan bahwa sumber daya manusia perangkat desa di Kecamatan Bandungan cukup baik.

4.2 Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Software yang digunakan untuk penelitian ini adalah Smart PLS 4.0. Model teoritis yang telah digambarkan pada diagram jalur akan dianalisis berdasarkan data yang diperoleh. Uji asumsi pada penelitian ini mencakup evaluasi normalitas data, evaluasi outlier, evaluasi *multicolinearias*, dan pengujian residual. Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model menggunakan beberapa indikator statistik. Indikator-indikator statistik tersebut diantaranya *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, *Normed Fit Index (NFI)*. Untuk mendapatkan model yang sesuai maka indikator tersebut harus memiliki nilai $SRMR \leq 0,08$; $NFI > 0,90$. Untuk data Uji kesesuaian model dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tabel Uji Kesesuaian Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.080	0.079
d_ ULS	0.354	0.345
d_ G	0.188	0.185
Chi-square	117.602	115.102
NFI	0.826	0.830

Sumber : data primer yang diolah 2024

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai SRMR adalah 0,080. SRMR adalah Standardized Root mean square residual yang merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok) sedangkan nilai SRMR antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Hu dan Bentler,1999). Maka Model dapat dikatakan baik. Nilai NFI sebesar 0,826. NFI kemudian didefinisikan sebagai 1 dikurangi nilai χ^2 dari model yang diusulkan dibagi dengan nilai χ^2 dari model nol. Akibatnya, NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya. Nilai NFI di atas 0,9 biasanya menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima. Lohmöller (1989) memberikan informasi rinci tentang perhitungan NFI model jalur PLS. Walaupun nilai NFI belum mencapai 0,9 model masih dapat diterima dikarenakan NFI mewakili ukuran kesesuaian tambahan. Oleh karena itu, kelemahan utamanya adalah tidak memberikan penalti terhadap kompleksitas model. Semakin banyak parameter dalam model, semakin besar (lebih baik) hasil NFI. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair et al, 1998). Dari kedua indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk sudah memenuhi

kriteria kesesuaian sehingga model dapat digunakan dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan model SEM PLS dalam mewakili fenomena yang sebenarnya. Uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tabel Uji Validitas Data

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance extracted (AVE)
ICT CAPABILITY	0.948	0.954	0.967	0.906
KINERJA	0.807	0.839	0.873	0.633
KOMPETENSI KERJA	0.823	0.837	0.894	0.738

Sumber : data primer yang diolah 2024

a. Convergent Validity

Convergent Validity menunjukkan korelasi yang tinggi antara variabel laten yang diukur dengan indikator yang berbeda. Convergent validity diukur dengan melihat nilai AVE. Untuk validitas yang baik maka nilai AVE diatas 0,6. Dari output diatas didapatkan bahwa variabel *ICT Capability* memiliki nilai AVE sebesar 0,906 diatas 0,6 nilai, dapat disimpulkan untuk variabel *ICT Capability* memiliki Convergent Validity baik. Variabel kompetensi kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,738 diatas 0,6 nilai, maka dapat disimpulkan untuk variabel

kompetensi kerja memiliki Convergent Validity baik. Variabel kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0,633 diatas 0,6 nilai, maka dapat disimpulkan untuk variabel kinerja memiliki Convergent Validity baik.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity menunjukkan bahwa variabel laten yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Discriminant Validity dapat dilihat dengan melihat nilai Fornel Larcker Criterion. Fornel Lacker Criterion dimaknai sebagai ukuran yang membandingkan square root dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Pada pengujian cross loading harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya (Sekaran &Bogie, 2016).

Tabel 4.4
Tabel Uji Discriminant Validity

	<i>ICT CAPABILITY</i>	KINERJA	KOMPETENSI KERJA	<i>ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA</i>
I1	0.952	0.326	0.423	-0.245
I2	0.959	0.359	0.403	-0.226
I3	0.944	0.312	0.389	-0.160
K1	0.235	0.711	0.397	-0.010
K2	0.380	0.752	0.284	0.123
K3	0.296	0.865	0.567	0.138
K4	0.222	0.844	0.412	0.162
Ko1	0.418	0.529	0.882	-0.045
Ko2	0.352	0.430	0.884	-0.091
Ko3	0.315	0.422	0.809	-0.044
<i>ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA</i>	-0.222	0.132	-0.069	1.000

Dari data di atas dapat dilihat bahwa setiap nilai indikator di setiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dari indikator pada konstruk lainnya. Jadi uji discriminant validity dapat diterima.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi internal model SEM PLS. Beberapa indikator yang digunakan dalam melakukan uji reabilitas yaitu:

a. Cronbach's alpha

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha yang baik bernilai di atas 0,7. Dari data tabel 4.4 didapat nilai cronbach's Alpha dari masing-masing variabel yaitu variabel *ICT Capability* bernilai 0,948; variabel kinerja bernilai 0,807 dan variabel kompetensi kerja bernilai 0,823. Ketiga variabel yang diuji memiliki nilai di atas 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun memiliki reliabilitas yang baik.

b. Composite Reliability (CR)

Nilai Composite Reliability (CR) yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Composite Reliability (CR) yang baik bernilai di atas 0,7. Dari data tabel 4.4 didapat nilai Composite Reliability (CR) dari masing-masing variabel yaitu variabel *ICT Capability* bernilai 0,954; variabel kinerja bernilai 0,839 dan variabel kompetensi kerja bernilai 0,837. Ketiga variabel yang diuji memiliki nilai di atas 0,7. Maka

dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun memiliki reliabilitas yang baik.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang baik bernilai diatas 0,5. Dari data tabel 4.4 didapat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel yaitu variabel *ICT Capability* bernilai 0,906; variabel *Kinerja* bernilai 0,633 dan variabel *Kompetensi Kerja* bernilai 0,738. Ketiga Variabel yang diuji memiliki nilai diatas 0,5. Maka dapat disimpulkan bawa model yang dibangun memiliki reliabilitas yang baik.

4.3 Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Software yang digunakan untuk penelitian ini adalah Smart PLS 4.0. Model teoritis yang telah digambarkan pada diagram jalur akan dianalisis berdasarkan data yang diperoleh.

4.3.1 Pengujian Evaluasi Model Struktural

4.3.1.1 Uji Model Struktural

Model struktural adalah hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya) independen dan dependen (Bollen, 1989). Hasil uji struktural model dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian *Goodness of fit model*

No.	Indeks	Kriteria	Hasil	Evaluasi Model
1	Chi-square	diharapkan kecil	117.602	baik
2	Probability Level	<0,05	0	baik
3	R Square	0-1	0,352	moderat
4	SRMR	≤ 0,08	0,080	baik
5	NFI	> 0,9	0,826	marginal
6	VIF	< 5	1,280	baik
		< 5	1,222	baik
		< 5	1,053	baik

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari data diatas di atas menunjukkan *chi-square* sebesar 117.602; SRMR adalah 0,080; Nilai NFI sebesar 0,826. Dari indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk sudah memenuhi kriteria kesesuaian sehingga model dapat digunakan dan bagus dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair et al, 1998). Dalam suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of fit*, akan tetapi tergantung pada judgment masing-masing peneliti. Nilai *Chi-Square* dalam penelitian ini adalah 117,602. Joreskog dan Sobron (2012) mengatakan bahwa *Chi-Square* tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model, salah satu sebabnya adalah karena *chi-square* sensitif terhadap ukuran sampel. Ketika ukuran sampel meningkat, nilai *chi-square* akan meningkat pula dan mengarah pada menolakan model meskipun nilai

perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian model telah minimal atau kecil. *Chi square* juga berhubungan erat dengan nilai *degree of freedom*, bila *degree of freedom* lebih besar maka akan berpengaruh pada nilai *Chi Square*.

4.3.1.2 Uji Determinasi dan Besar Pengaruh Antar Variabel

Tabel 4.6
Hasil Pengujian R-Square Corelation

	R-square	R-square adjusted
KINERJA	0.352	0.332

Sumber : data primer yang diolah tahun 2024

Koefisien determinasi (R-Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi diharapkan berada antara 0-1. Menurut Sarstedt dkk (2017), nilai R-Square sebesar 0,75; 0,5; 0,25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah. Chin (1998) memberikan kriteria nilai R-Square 0,67; 0,33; 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai r square variabel kinerja sebesar 0,352. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi pada model yang diteliti adalah moderat. Variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel Kompetensi, dan variabel *ICT Capability* sebesar 35,2%. Oleh karena Adjuster R-Square lebih dari 33% dan kurang dari 67% maka pengaruh semua kostruk eksogen termasuk modrat.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian F-Square Corelation

	f-square
ICT CAPABILITY -> KINERJA	0.046
KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	0.281
ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	0.064

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel perlu diteliti juga effect size. Effect size ini dapat dinilai dari besarnya nilai koefisien f-square. Nilai f square 0,02 sebagai kecil; 0,15 sebagai sedang; dan 0,35 sebagai besar; nilai kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk, 2017). Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat effect antar variabel dengan kecil dan sedang.

4.3.1.3 Uji Inner Model

Analisis Inner Model PLS adalah tidak terdapat masalah multikolinearitas yaitu terdapat interkorelasi yang kuat antara variabel laten. Untuk mengevaluasi kolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Multikolinearitas merupakan fenomena dimana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik (Sekaran dan Bougie, 2016). Multikolinearitas antar konstruk harus kurang dari 5, karena apabila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstuk (sarstedt, 2017). Data pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada *tabel* 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
ICT CAPABILITY -> KINERJA	1.280
KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	1.222
ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	1.053

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari semua korelasi antar variabel bernilai kurang dari 5. Maka dapat disimpulkan bahwa model tidak ada masalah multikolinearitas. Hal ini juga didukung dengan tidak adanya korelasi antar variabel bebas seperti yang ditunjukkan tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinearitas

	ICT CAPABILITY	KINERJA	KOMPETENSI KERJA	ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA
ICT CAPABILITY		0.350	0.426	-0.222
KINERJA	0.350		0.541	0.132
KOMPETENSI KERJA	0.426	0.541		-0.069
ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA	-0.222	0.132	-0.069	

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan tidak adanya korelasi kuat antara variabel laten. Nilai korelasi laten harus bernilai antara - 0,9 sampai 0,9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam model tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.4 Deskripsi Variabel penelitian

4.4.1. Analisis Data

4.4.1.1 Analisa Deskripsi Variabel

Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Ada tiga variabel yang dilakukan pengujian yaitu variabel kompetensi kerja, variabel *ICT Capability*, dan variabel kinerja sumber daya manusia.

4.4.1.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Kerja

Hasil tanggapan terhadap variabel kompetensi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Analisa Variabel Kompetensi Kerja

INDIKATOR	SS	S	RG	TS	STS	TOTAL	RATA-RATA
	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	
Pengetahuan Teknologi Informasi	6	74	16	7	1	104	3,74
Operasi Teknologi Informasi	5	77	14	7	1	104	3,75
Tecnological Skill/ Keterampilan di bidang teknologi	6	68	21	8	1	104	3,67
RATA-RATA TOTAL							3,72
HASIL ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI KERJA							Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.10 diatas dapat menunjukkan bahwa dari 104 responden sebagian besar responden memberikan tanggapan “Setuju” terhadap adanya item - item pengukur kompetensi kerja. Dari data pengukuran rata-rata, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Nilai 1 – 2,33 adalah rendah
2. Nilai 2,34 – 3,66 adalah sedang
3. Nilai 2,67 – 5 adalah tinggi

Tabel 4.10 di atas menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi kerja. Rata-rata sebesar 4,06 yang menunjukkan kompetensi kerja yang tinggi. Artinya perangkat desa sebagai responden dalam penelitian ini memiliki kemampuan menjalankan tugas, keterampilan dan pengalaman kerja yang tinggi.

4.4.1.3 Deskripsi Variabel *ICT Capability*

Hasil tanggapan terhadap variabel *ICT Capability* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Analisa Variabel *ICT Capability*

INDIKATOR	SS	S	RG	TS	STS	TOTAL	RATA-RATA
	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	
Kemampuan Menjalankan Tugas	10	87	7	0	0	104	4,03
Keterampilan	11	89	4	0	0	104	4,07
Pengalaman Kerja	15	83	6	0	0	104	4,09
RATA-RATA TOTAL							4,06
HASIL ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL <i>ICT CAPABILITY</i>							Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan tanggapan responden terhadap Variabel *IT Capability*. Rata-rata sebesar 3,72 yang menunjukkan *ICT Capability* yang tinggi. Artinya responden dalam penelitian ini memiliki pengetahuan teknologi informasi, kemampuan mnegoperasikan teknologi informasi dan keterampilan di bidang teknologi yang tinggi.

4.4.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisa Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

INDIKATOR	SS	S	RG	TS	STS	TOTAL	RATA-RATA
	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	Frk	
Kuantitas Kerja	20	82	2	0	0	104	4,17
Kualitas Kerja	12	88	2	1	0	104	4,04
Pemahaman Atas Tupoksi	21	80	3	0	0	104	4,17
Kerjasama	24	79	1	0	0	104	4,22
RATA-RATA TOTAL							4,15
HASIL ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA							Tinggi

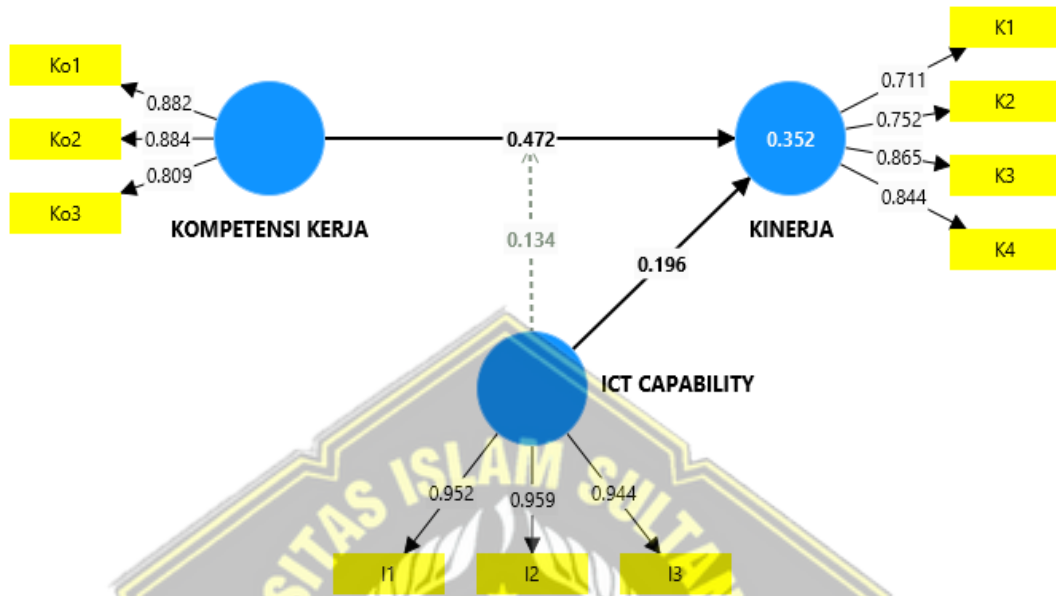
Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja sumber daya manusia. Rata-rata total menunjukkan nilai 4,15 yang artinya bahwa kinerja sumber daya manusia kerja yang tinggi.

4.4 Uji Hipotesis

Kriteria *goodness of fit model structural* yang diestimasi dapat terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah analisis terhadap hubungan *structural model* (pengujian hipotesis) seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 sebelumnya. Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh nilai *regression weights* (Hair et al, 1998 dalam Haryono dan Hastjarjo, 2010).

Gambar 4.1
Gambar Hasil Pengujian Hubungan Antar Variabel



Sumber: Data Primer Smart PLS 4.0 yang diolah tahun 2024

Tabel 4.13
Hasil Pengujian P-Values Antar Variabel

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
ICT CAPABILITY -> KINERJA	0.196	0.199	0.078	2.523	0.012
KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	0.472	0.493	0.099	4.784	0.000
ICT CAPABILITY x KOMPETENSI KERJA -> KINERJA	0.134	0.139	0.068	1.977	0.048

Sumber: Data Primer Smart PLS 4.0 yang diolah tahun 2024

1. Pengaruh *Kompetensi kerja* terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini diartikan bahwa apabila kompetensi kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini terdapat indikator-indikator dalam masing-masing variabel yang mana indikator-indikatornya mampu memperkuat hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai P value T Statistic kurang dari 5% atau 0,05.

Pada hasil pengujian hipotesis ini didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi kerja sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0.000 kurang dari 0,05. Dengan demikian apabila Kompetensi kerja sumber daya manusia semakin meningkat, maka kinerja sumber daya manusianya juga akan semakin meningkat.

Dengan demikian hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 47,2%. Hal ini berarti apabila kompetensi kerja sumber daya manusia ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

2. Pengaruh *ICT Capability* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa *ICT Capability* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini diartikan bahwa apabila *ICT Capability* sumber daya manusia tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Pada hasil pengujian hipotesis ini didapatkan hasil bahwa variabel *ICT Capability* sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0.012 kurang dari 0,05. Dengan demikian artinya apabila *ICT Capability* sumber daya manusia semakin meningkat, maka kinerja sumber daya manusianya juga akan semakin meningkat.

Dengan demikian hubungan antara *ICT Capability* dengan kinerja sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa *ICT Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 19,6%. Hal ini berarti apabila *ICT Capability* sumber daya manusia ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

3. Pengaruh *Kompetensi kerja* terhadap Kinerja SDM melalui moderasi *ICT Capability*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimoderasi oleh *ICT Capability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai p value kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimoderasi oleh

ICT Capability signifikan yaitu 0,048 atau 4,8% kurang dari 5%. Selain itu *ICT Capability* mampu memoderasi hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja dengan pengaruh positif sebesar 13,4%. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Di era digital, *ICT Capability* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Apabila setiap pegawai memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan pekerjaannya dan juga memiliki *ICT Capability* yang tinggi maka kinerjanya pun juga akan meningkat.

4.6 PEMBAHASAN

4.6.1 Kompetensi kerja

Kompetensi kerja sumber daya manusia merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pelatihan dan orientasi diperlukan agar pegawai dapat meningkatkan kompetensi dan pengalamannya. Adanya motivasi dan apresiasi dari atasan atau rekan kerja juga dapat meningkatkan kompetensi pegawai karena dengan hal itu maka pegawai akan merasa lebih dihargai dalam bekerja sehingga akan bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang memuaskan. Adanya tupoksi kerja yang jelas juga mempengaruhi kompetensi pegawai. Apabila tupoksi yang telah ditetapkan jelas maka akan membuat pegawai tersebut dapat bekerja dengan tugasnya masing-masing dan menyelesaikannya dengan semaksimal mungkin.

Kompetensi sumber daya manusia yang baik dan selalu ditingkatkan akan berdampak positif pada kinerja sumber daya manusia. Dari indikator kompetensi

kerja yaitu kemampuan menjalankan tugas, keterampilan, dan pengalaman menunjukkan hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dari hasil penelitian menggunakan indikator-indikator kompetensi kerja yang ada menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Kompetensi kerja yang diindikasikan dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Friolina et. Al. (2017) menyatakan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Bondowoso dan penelitian yang dilakukan oleh Jaoko (2014) yang melakukan studi di sektor pendidikan di Kenya menyatakan kompetensi kerja membentuk fondasi untuk kinerja dan keterlibatan yang optimal di tempat kerja. Kompetensi kerja karyawan juga ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditemukan oleh Irvan dan Heryanto (2019) pada government staff dimana hasil penelitiannya didapati bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sipil. Selain itu, kemampuan beradaptasi sumber daya manusia terhadap suatu pekerjaan juga berdampak terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, apabila sumber daya manusia tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya maka akan mempermudah juga ketika sumber daya manusia akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan kemampuan beradaptasi ini juga akan dapat mendukung dalam mengembangkan kompetensinya. Hal tersebut sejalan juga dengan tingginya kinerja sumber daya manusia. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah juga menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, dengan kemampuan penyelesaian masalah yang baik

maka sumber daya manusia akan dapat mengatasi masalah dengan bijak dan tidak ceroboh. Sehingga, kualitas kinerja dari sumber daya manusia tersebut akan meningkat juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Chowdhury (2016), menyebutkan bahwa kompetensi sumber daya manusia terkait dengan peran strategis pembangunan kemampuan organisasi dianggap sebagai faktor penentu untuk membantu profesional sumber daya manusia memenuhi latar belakang profesional. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini karena faktor kompetensi sumber daya manusia dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Seorang pegawai yang paham dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menunjang kinerjanya. Ardansyah dan Wasilawati (2014) menyatakan bahwa manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Maka dari itu untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang kemungkinan terjadi maka suatu perusahaan harus meningkatkan kompetensi kerjanya.

Tuntutan era modern dan kebijakan dari pemerintah menuntut perangkat desa dalam mengembangkan kompetensinya. Perangkat desa wajib mengembangkan kompetensi dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Pengalaman kerja bukan menjadi hal yang mendesak dalam menghadapi era digital. Menghadapi tantangan digitalisasi yang ada maka

perangkat desa harus mampu menguasai teknologi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Aplikasi yang harus dilaksanakan oleh desa diantaranya : Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), Sistem Pengelolaan Aset Desa (Sipades), Sistem Administrasi Kependudukan (SIAK), Cash Management System (CMS), Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial (SIKS), Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), Sistem Informasi Pelaporan Perusahaan (SIPP). Dengan banyaknya aplikasi yang harus dikerjakan, maka diperlukan peningkatan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan yang ada. Dengan pengembangan keterampilan dan kemampuan memahami tugas akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

4.6.2 ICT Capability

ICT Capability merupakan kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan-kemampuan lain. Dengan adanya *Information and Communication Technology (ICT)* secara langsung akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan secara signifikan. Hal ini akan terjadi apabila *Information and Communication Technology (ICT)* yang ada dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya *Information and Communication Technology (ICT)* akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta mempercepat penyelesaian beban kerja dan meningkatkan kompetensi kerja apabila didukung pemahaman dan penguasaan yang baik.

Pemahaman *ICT* bagi perangkat akan dapat membantu penyelesaian tugas

dan tanggung jawab perangkat desa. Dari indikator *ICT Capability* yaitu pengetahuan teknologi informasi, operasi teknologi informasi, dan technological skill/keterampilan dibidang teknologi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *ICT Capability* yang diindikasikan dengan pengetahuan teknologi informasi, operasi teknologi informasi dan keterampilan teknologi informasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa saat ada peningkatan dari indikator *ICT Capability* maka akan terjadi pula peningkatan kinerja yang positif dan signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Maka peningkatan *ICT Capability* merupakan faktor yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan maupun peningkatan pemahaman mengenai teknologi. Hal ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) yang menemukan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai di semua komponen dan Lindawati, dkk., (2012) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi.

Tanggungjawab penyelesaian tugas yang diberikan oleh suatu instansi kepada para pegawainya berdasarkan posisi atau kedudukan dari pegawai tersebut. Seorang perangkat desa harus mampu untuk memahami pekerjaan yang diembannya. Apabila perangkat desa dapat memahami dengan baik pekerjaannya dan memiliki pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik

sehingga akan memperoleh hasil yang baik. Selain itu, seorang perangkat desa juga harus mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya terhadap atasannya. Dengan adanya perkembangan teknologi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan melalui teknologi maka pemahaman mengenai *ICT (ICT Capability)* menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan dipantau pengembangannya. Adanya keinginan dalam peningkatan kapasitas dalam bidang ICT akan membantu semua pihak yang bersangkutan dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang perangkat desa pasti akan bersinggungan dengan pihak lain. Hal ini sejalan dengan pernyataan Beáta Sz. G. Pató (2017) bahwa kinerja sumber daya manusia akan meningkat apabila diimbangi dengan pengetahuannya terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan berkualitas dan juga meminimalisir terjadinya kesalahan. Selain itu, deskripsi pekerjaan juga dapat mempermudah pelaksanaan koordinasi.

Dalam penelitian ini, perangkat desa harus mampu dan mau mengembangkan *ICT Capability* nya guna penyelesaian tugas-tugasnya dengan baik, mengetahui tanggungjawab akan pekerjaannya dan selalu berkoordinasi dengan pihak lain yang bersangkutan dengan pekerjaannya. *ICT Capability* mau tidak mau menjadi hal yang wajib dikembangkan dan dipahami oleh setiap perangkat desa dikarenakan tuntutan regulasi. Oleh karena itu pihak-pihak yang berkepentingan juga harus memperhatikan dan mau memberikan peningkatan kapabilitas perangkat desa terutama di bidang teknologi. Apabila *ICT Capability* semua perangkat desa dapat ditingkatkan sesuai standar yang diperlukan, maka

akan mempermudah kerjasama semua pihak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

ICT Capability juga akan mampu mendukung kompetensi perangkat desa sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. *ICT Capability* dalam penelitian ini mampu menjadi moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya penelitian yang dilakukan maka upaya peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi dapat lebih meningkat apabila disertai dengan peningkatan *ICT Capability*. Sehingga permasalahan kompetensi kerja yang ada di perangkat desa saat ini dapat di fasilitasi dengan peningkatan indikator-indikator serta variabel yang ada dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini mengatasi ketidakkosistenan penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja , dengan menempatkan *ICT Capability* sebagai variabel moderasi. *ICT Capability* tersebut memperkuat pengaruh kompetensi kerja perangkat desa terhadap peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

Bab ini mengulas tentang kesimpulan, saran serta keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Ulasan yang tersaji bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai ruang lingkup penelitian dan peluang untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini disusun secara singkat dan jelas untuk mempermudah pemahaman mengenai hasil penelitian ini.

1. Kompetensi kerja sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti Peningkatan kompetensi kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Kompetensi Kerja* Sumber Daya Manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Dimana berdasarkan hasil penelitian dan kuesioner responden beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia diantaranya faktor pendidikan yang mana faktor pendidikan berperan penting terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat

meningkatkan kinerjanya. Selain itu, faktor pengalaman individu dalam bekerja juga mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia individu tersebut. Sehingga kompetensi kerja seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan tuntutan digitalisasi, maka indikator kompetensi kerja yang sangat penting untuk ditingkatkan adalah keterampilan mengenai teknologi.

2. *ICT Capability* berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia

Hubungan antara *ICT Capability* dengan kinerja sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa *ICT Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila *ICT Capability* sumber daya manusia ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa *ICT Capability* berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. *ICT Capability* dapat ditingkatkan dan perlu ditingkatkan guna menunjang peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini, *ICT Capability* merupakan hal yang perlu mendapat perhatian lebih. Dengan profil perangkat desa yang ada di Kecamatan Bandungan dimana sebagian besar perangkat desa sudah berusia diatas 45 tahun dan tingkat pendidikan SMU menjadikan tantangan yang harus dapat diperhatikan dalam upaya peningkatan *ICT Capability*. Setiap perangkat desa harus mau untuk memulai atau membuka pikirannya terhadap hal-hal

yang baru yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya. Dengan adanya kemauan perangkat desa untuk belajar meningkatkan *ICT Capability*nya, membuka pikirannya terhadap hal-hal yang baru, dan selalu menerima ide-ide atau gagasan baru maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

3. *ICT Capability* memoderasi secara positif kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimoderasi oleh *ICT Capability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai p value kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimoderasi oleh *ICT Capability* positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Dari hasil penelitian, variabel *ICT Capability* memiliki berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi kompetensi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Peningkatan *ICT Capability* juga akan mampu meningkatkan kompetensi perangkat desa sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa secara keseluruhan. Regulasi dari pemerintah yang mewajibkan penyelesaian pekerjaan menggunakan teknologi menuntut perangkat desa untuk dapat mampu menjalankan teknologi yang menunjang pekerjaannya. Dari hasil responden, dapat diketahui bahwa *ICT Capability* merupakan hal yang penting untuk ditingkatkan. Apabila perangkat desa mampu meningkatkan *ICT*

*Capability*nya maka kompetensi kerja akan tugas dan tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan baik dan pada akhirnya juga berpengaruh pada peningkatan kinerja dari perangkat desa tersebut juga akan semakin baik.

5.2 Implikasi Managerial

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, maka implikasi penelitian ini bagi pemerintah desa adalah :

1. Pemerintah desa harus meningkatkan kompetensi perangkat desa agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pemerintah desa bisa meningkatkan kompetensi pegawainya dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, keterampilan dan pengalaman kerja
2. Peningkatan *ICT Capability* dari semua perangkat desa harus ditingkatkan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa *ICT Capability* merupakan hal yang perlu ditingkatkan dan menjadi prioritas dibandingkan dengan variabel yang lain.
3. Desa harus membuat kebijakan anggaran yaitu berupa pelatihan yang diperuntukkan untuk perangkat desa terutama dalam hal keterampilan dibidang teknologi /*Technological Skill*
4. Pemerintah desa dan pemerintah di atasnya juga harus bisa memberikan pelatihan peningkatan kompetensi dan peningkatan *ICT Capability* agar perangkat desa mampu untuk meningkatkan kemampuan dirinya dalam upaya menyelesaikan pekerjaannya
5. Untuk meningkatkan kinerja, pemerintah desa bisa menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama bagi semua perangkat desa, meningkatkan

pemahaman atas tupoksi, dan penyelesaian pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

6. Pemerintah desa mendukung pengembangan perangkat desa dengan memberikan pelatihan-pelatihan di bidang *ICT Capability* baik secara pengetahuan, pengoperasian teknologi informasi maupun skill atau keterampilan dibidang teknologi informasi
7. Pemerintah desa meningkatkan kompetensi kerja dari masing-masing perangkat desa salah satunya dengan melakukan pelatihan peningkatan kapasitas yang mendukung pelaksanaan tugas, penambahan pengalaman dalam bekerja dan keterampilan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga penulis menyertakan pula saran yang perlu dipertimbangkan pada penelitian mendatang sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini ditemukan nilai NFI yang kurang dari 0,9. Oleh karena itu disarankan dalam penelitian kedepan memperbanyak parameter dalam penelitian agar nilai NFI yang diperoleh lebih baik.
2. Temuan penelitian ini menunjukkan nilai R Square yang moderat, sehingga perlu menambah variabel yang mendukung peningkatkan kinerja.
3. Beberapa variabel yang bisa digunakan dalam memperkaya penelitian ini misalkan dengan memasukkan lingkungan kerja, budaya kerja, komitmen kerja.

4. Peneliti menyarankan, agar dipenelitian selanjutnya, peneliti lain lebih dapat mengembangkan model penelitian sehingga menjadi lebih kompleks.



DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Mangement*.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21s Century. *Journal of management developmen*.
- Chin, W. &. (1995). On the Use, Usefulness and Ease of Useof Structural Equation Modelling in MIS Research: A Note of Caution. *MIS Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 237-46.
- Choo H.T.G., H. V. (2006). Working with information: information management and culture in a professional services organization. *Journal of Information Science*, 32 (6), p.495.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Friolina, D. G. (2017). Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance? *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 6, pp; 211-215.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gibsons. (2003). *Organizations : Behavior Structure Proseses*. NewYork: Mc Graw Hill.
- Hsu. (2014). Effects of Organization Culture, Organizational Learning and IT Strategy on Knowledge Management and Performance. *The Journal of International Management Studies*, 9(1), 50-58.
- Irvan, R. M. (2019). The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 134-142.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Radjagrafindo Persada.
- Keown, M. (2001). *Information Technology and Society*. Prentice Hall.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Nakata. (2008). The Complex Contribution Of Information Technology Capability To Business Performance. *Journal Of Managerial Issues*, 20(4), 485-506.
- Perez-Lopez. (2012). Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data System Journal*, Vol 112 issued 4.
- Robbins, J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, Schultz D and Schultz E. (2010). *Psicology and Work Today*. New york: Pearson.
- Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 56-68.
- Simamora. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. M. (1993). Competency at Work: Model for Superior Performance. *John Wiley & Sons .Inc*.
- Suryani, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Propinsi Bali). *Jurnal Imagine*.
- Taylor, E. W. (2017). Transformative learning theory In Transformative Learning Meets. *Sense Publishers, Rotterdam*, 17-29.
- Turulja, B. (2016). Human Resources or Information Technology: What is More Important for Companies in the Digital Era? *Bussines Research System Journal*.
- Zhang, S. (2008). Unpacking the effect of IT capability on the performance of export- focused SMEs: a report from China. *Information System Journal*, 18(4), 357-380.