

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA INANWATAN-SORONG SELATAN

Madhuri\*<sup>1</sup>, Herningsih<sup>2</sup>, Amiruddin Matutu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, <sup>2</sup>Politeknik Lengguru Kaimana,

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Sorong

e-mail: \*[altsanirohmadhuri@gmail.com](mailto:altsanirohmadhuri@gmail.com), [herningsihning2018@gmail.com](mailto:herningsihning2018@gmail.com),  
[amiruddinmatutu@gmail.com](mailto:amiruddinmatutu@gmail.com)

Received: 20 September 2022

Revised: 27 Desember

Accepted: 28 Desember 2022

### Abstrak

Penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang responden. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software smartPLS versi 3.3.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan motivasi juga diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara eksplisit pemanfaatan teknologi informasi berperan sebagai mediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai namun tidak memediasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This research deals with employee performance which is an important element in organizational goals. This study aims to analyze the effect of competence and motivation on employee performance by using information technology as an intervention variable at the Inanwatan Airport Office Unit, South Sorong Regency. This research is descriptive quantitative research. The sample used in this study found 32 respondents. The sample selection used the saturated sampling method. The data analysis method uses Partial Least Square (PLS) using smartPLS software version 3.3.5. The results showed that competence and motivation had a significant effect on employee performance. Competence and motivation are also known to have a significant effect on the use of information technology. Furthermore, the use of technology has a positive effect on employee performance. Explicitly the use of information technology acts as a mediation between motivation and employee performance, does not mediate the influence between competence and employee performance.*

**Keywords:** Competence, Motivation, The Utilization of Information Technology, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan Pengawasan dan Pengendalian, Koordinasi, Fasilitasi serta Pelayanan Jasa

Kebandarudaraan untuk menjamin Keselamatan dan Keamanan Penerbangan dalam rangka menyelenggarakan operasional pesawat udara untuk memperlancar arus penumpang dan barang yang belum diusahakan secara komersial.

Sesuai Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 155 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan memiliki 37 Nonmenklatur Jabatan yang harus terisi agar kegiatan administrasi maupun operasional bandar udara dalam melayani masyarakat dapat berjalan dengan baik. Namun saat ini baru 7 Nonmenklatur Jabatan yang sudah terisi sehingga masih terdapat kekosongan 30 formasi jabatan dengan jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 50 orang. Dalam hal ini sumber daya manusia Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan belum memenuhi secara kuantitas, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak terdapat permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi yang dipersyaratkan dengan latar belakang pendidikan pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui pemberian motivasi, motivasi mampu mendorong pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (Lee & Raschke, 2016), oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi untuk memahami apa yang sebenarnya memotivasi karyawannya jika mereka berniat untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk bekerja dengan baik dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi karena ia ingin memenuhi kebutuhannya melalui peningkatan kinerja. Kurangnya motivasi menyebabkan kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan tidak optimal.

Pemanfaatan teknologi informasi yang efisien dan efektif secara tidak langsung membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Teknologi informasi memudahkan aktivitas seseorang dalam berbagai aspek, peran teknologi informasi mampu mendukung kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dalam rangka mendukung pengambilan keputusan organisasi (Agustiawan, 2016). Dalam rangka pencegahan penyebaran virus covid-19 Kementerian Perhubungan menerbitkan SE Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2020 tentang Tindak Lanjut Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 Virus Corona (*Covid-19*) di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Merujuk Surat Edaran tersebut Direktur Jenderal Perhubungan Udara mewajibkan kepada seluruh Pegawai di lingkungan Ditjen Perhubungan Udara untuk menggunakan Aplikasi *Work From Home* (WFH) yang terdapat pada Portal IMSIS DJPU. Hal ini adalah bukti bahwa peran teknologi informasi sangatlah dibutuhkan oleh organisasi, apalagi pada masa pandemi *Covid-19* saat ini. Namun dengan kurangnya sosialisasi dan pemahaman para pegawai, pemanfaatan teknologi informasi berbasis web tersebut dirasa masih kurang optimal. Data Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan yang menggunakan Aplikasi *Work From Home* (WFH) Tahun 2020 hanya sebesar 33,2 %. Hal ini diduga karena masih terdapat banyak pegawai yang kurang memahami penggunaan aplikasi tersebut sehingga tidak dapat mengimplementasikannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pegawai menjadi perhatian serius bagi Kepala Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi maka kinerja pegawai harus baik. Tercapainya kinerja yang baik akan berdampak pada optimalisasi kinerja organisasi. Pencapaian kinerja yang belum maksimal diduga disebabkan

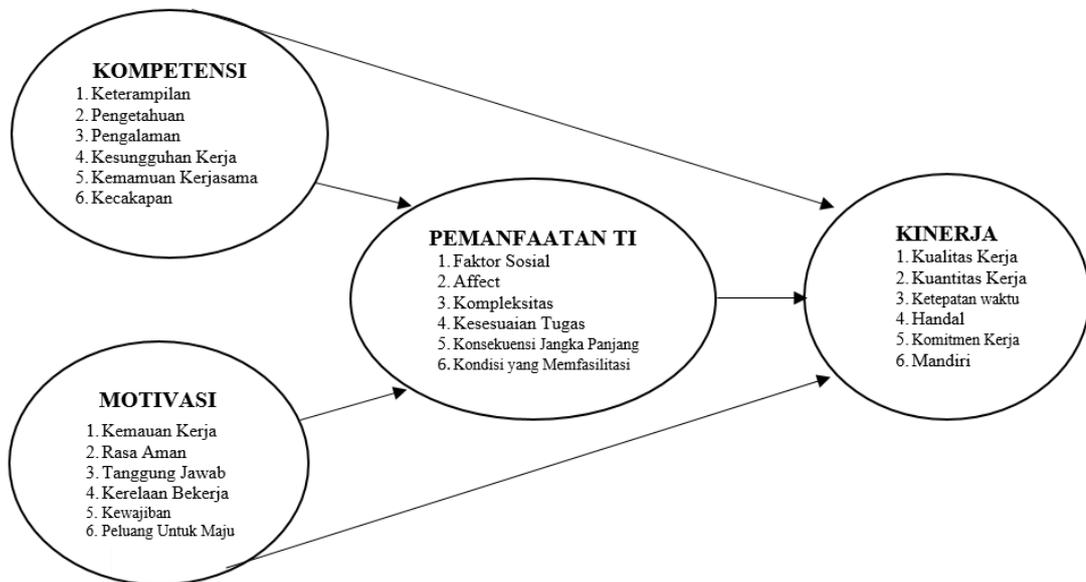
kurangnya kompetensi, rendahnya motivasi, dan kurangnya pemahaman terhadap Teknologi Informasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai menimbulkan adanya perbedaan kesenjangan hasil penelitian (*research gap*). Hasil penelitian Aziz *et al.* (2018), Ardiansyah (2018), Fadilah (2018), Simanjuntak (2019), dan Afrina *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian Ahrul Tsani F (2013), Purwanto *et al.* (2019), Changgriawan (2017) dan Rahim & Jaman (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Muzakki *et al.*, (2016), Widyarningsih *et al.*, (2020), dan Sapta *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Nengsy & R. Desi Karlina, (2020) dan Afrina *et al.*, (2021) yang menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara umum penelitian ini menganalisis tentang kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan yang diukur melalui tiga faktor determinan yaitu kompetensi, motivasi serta pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konsep penelitian diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H2. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
- H3. Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai
- H4. Pemanfaatan teknologi informasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H5. Pemanfaatan teknologi informasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif-deskriptif yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dalam pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai obyek penelitian sebagaimana telah dikemukakan dalam hipotesis penelitian yaitu keinginan untuk mengetahui karakteristik faktor kompetensi, motivasi, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan. Jumlah populasi sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Deskripsi sampel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Demografi	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	21	65,6
Perempuan	11	34,4
<b>Usia</b>		
20 – 30 Tahun	7	21,9
31 – 40 Tahun	11	34,3
> 40 Tahun	14	43,8
<b>Pendidikan</b>		
SMP	3	9,4
SMA/SMK	20	62,5
Diploma	2	6,3
Sarjana	7	21,8
<b>Masa Kerja</b>		
1 – 10 Tahun	23	71,9
11 – 20 tahun	8	25
21 – 30 Tahun	1	3,1

Sumber : Data diolah, 2022

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berupa pernyataan tertutup yang mana pilihan jawaban sudah tersedia yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu, sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah dan mudah untuk dianalisa oleh peneliti. Data sekunder berupa data yang diperoleh melalui buku-buku ilmiah, jurnal penelitian, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, serta sumber-sumber lain dari media cetak maupun online yang relevan dengan judul penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam pembuatan kuesioner terdiri dari empat variabel yaitu Kompetensi, Motivasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai. Pada metode ini menggunakan skala pengukuran model Skala Likert. Menurut Sugiyono, (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur perilaku, gagasan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu dengan

memberikan daftar pertanyaan terstruktur mengenai tanggapan responden terhadap kompetensi, motivasi, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## Metode Analisis Data Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi yang menyajikan penyusunan data serta ringkasan dalam bentuk grafik maupun tabel sehingga mudah dimengerti dan diinterpretasikan (Sumaryani, 2020) Analisis deskriptif pada umumnya digunakan untuk memberikan informasi tentang variabel penelitian yang pokok dan data demografi responden. Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran terkait karakteristik variabel penelitian, misalnya mean, nilai minimum, nilai maximum dan standar deviasi.

## Analisis *Structural Equation Model* (SEM) melalui *Partial Least Square* (PLS)

Instrumen analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) melalui *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software smartPLS versi 3.3.5 untuk menganalisis pengaruhnya antara variabel eksogen dan endogen. *Outer Model* dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas model. Di dalam menguji validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat *factor loading* dan skor *Average Variance Extracted* (AVE) dari output uji program PLS. Variabel dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen jika nilai AVE > 0,5. Pengujian Reliabilitas di dalam Penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, sehingga nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7. *Inner Model* menunjukkan hubungan setiap variabel laten agar lebih mudah dideskripsikan. Pada *Inner Model* atau model struktural terdiri dari *R-square* dan *Q square predictive relevance* untuk mengetahui dan mengestimasi hasil koefisien parameter dan tingkat signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan proses *resembling bootstrapping*, Kriteria untuk menerima dan menolak hubungan yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t-statistik > t-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

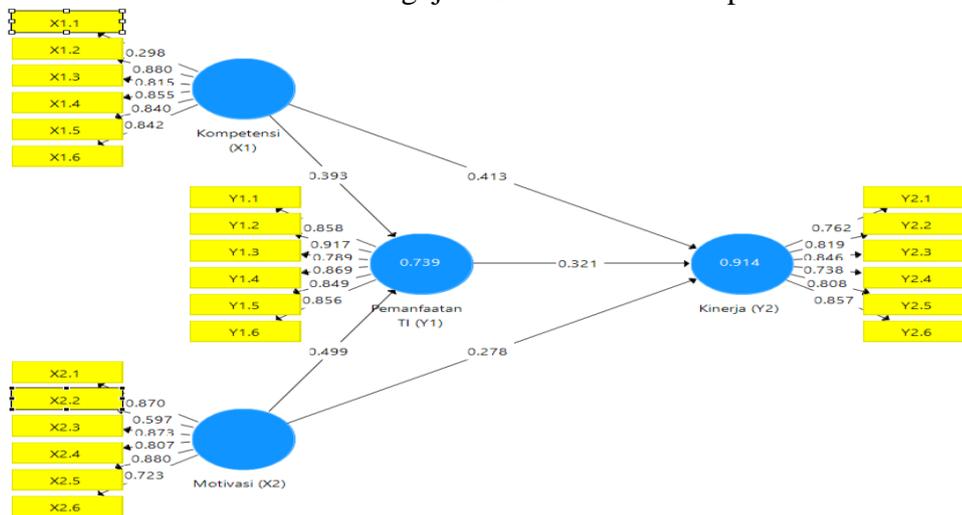
Penelitian ini menggunakan instrumen analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.3.5. Hasil analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### Pengujian *Outer Model*

#### Uji Validitas

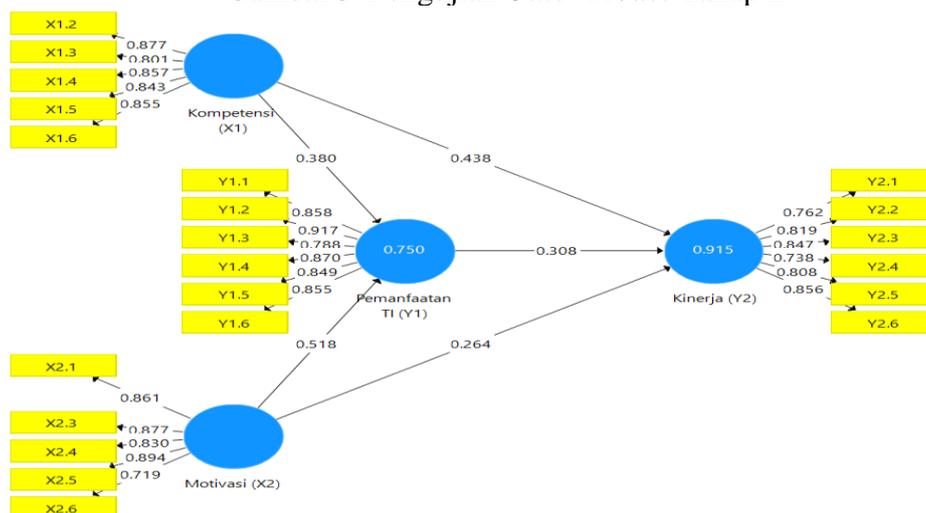
Di dalam menguji validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat *factor loading* dari output uji program PLS. *Loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstruksinya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali & Latan, 2015). Pada penelitian ini dilakukan evaluasi *Outer model* sebanyak 2 (dua) kali agar memenuhi kriteria nilai *loading factor* > 0,7. Indikator yang tidak valid dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Pengujian *Outer Model* Tahap 1



Pada gambar 2 menunjukkan dua indikator yang memiliki nilai *loading factor* <0,7. Indikator tersebut yaitu X1.1 pada variabel kompetensi dengan nilai *loading factor* sebesar 0,298, dan indikator X2.2 pada variabel motivasi nilai *loading factor* sebesar 0,597. Indikator yang tidak valid tersebut harus dieliminasi dan di drop dari model sehingga dilakukan pengujian *outer model* tahap 2. Hasil pengujian ulang tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3. Pengujian *Outer Model* Tahap 2



Pada pengujian *outer model* tahap kedua menunjukkan semua indikator penelitian memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Bukti empiris tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator pada model ini mempunyai validitas yang baik. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai

*Composite Reliability* diatas 0,7 seperti terlihat pada tabel di bawah yang menunjukkan seluruh konstruk penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* maupun nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability	AVE
1	Kinerja	0,891	0,917	0,650
2	Kompetensi	0,901	0,927	0,717
3	Motivasi	0,893	0,922	0,703
4	Pemanfaatan TI	0,927	0,943	0,734

Sumber : Data diolah, 2022

### Pengujian Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

Dari hasil analisis pada tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel kinerja sebesar 0,915, artinya kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi informasi sebesar 91,5%. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Kemudian nilai *R-square* pada variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,750 yang menerangkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan motivasi sebesar 75%. Sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

Tabel 3. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y2)	0,915	0,905
Pemanfaatan TI (Y1)	0,750	0,733

Sumber: Data diolah, 2022

### Pengujian hipotesis

Hasil analisis model struktural *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Standard Deviation	T-Statistik	P-Values	Hipotesis
Kompetensi → Kinerja	0,438	0,145	3,017	0,003	Diterima
Motivasi → Kinerja	0,380	0,184	2,066	0,039	Diterima
Pemanfaatan TI → Kinerja	0,264	0,129	2,052	0,041	Diterima
Kompetensi → Pemanfaatan TI	0,518	0,184	2,821	0,005	Diterima
Motivasi → Pemanfaatan TI	0,308	0,110	2,799	0,005	Diterima

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Tabel 4 di atas membuktikan bahwa nilai t-statistik sebesar  $3,017 > 1,96$ , dan nilai *P-value* sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan akan semakin meningkat. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Data di atas membuktikan bahwa nilai t-statistik sebesar  $2,066 > 1,96$ , dan nilai *P-value* sebesar  $0,039 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan.

Berikutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Hasil di atas membuktikan bahwa nilai t-statistik sebesar  $2,052 > 1,96$ , dan nilai *P-value* sebesar  $0,041 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi maka kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan akan semakin meningkat. Hasil pengujian berikutnya menjelaskan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Data tersebut di atas membuktikan bahwa nilai t-statistik sebesar  $2,821 > 1,96$ , dan nilai *P-value* sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka semakin meningkat pula pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hasil pengujian di atas membuktikan bahwa nilai t-statistik sebesar  $2,799 > 1,96$ , dan nilai *P-value* sebesar  $0,005 < 0,05$ . Ini berarti bahwa semakin besar motivasi pegawai maka semakin besar pula antusias pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja. Untuk menguji efek mediasi pada model struktural mengacu pada Baron dan Kenney (1986) sebagaimana dikutip (Mehmetoglu & Venturini, 2021), yang menjelaskan bahwa pengujian efek atau pengaruh dari variabel mediasi dapat dilakukan jika pengaruh utama variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan, apabila hal tersebut tidak terpenuhi, maka pengujian efek mediasi tidak perlu dilakukan karena hasilnya tidak signifikan. Pengaruh tidak langsung pada model intervening dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Model Intervening

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation	T-Statistik	P-Values	Hipotesis
Kompetensi → Pemanfaatan TI → Kinerja	0,117	0,070	1,670	0,096	Ditolak
Motivasi → Pemanfaatan TI → Kinerja	0,159	0,078	2,033	0,043	Diterima

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil analisis data pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai t-

statistik sebesar 1,670 (kurang dari 1,960) dan nilai *P-value* sebesar 0,096 (lebih dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan.

Selanjutnya hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai *t*-statistik sebesar 2,033 (lebih dari 1,960) dan nilai *P-value* sebesar 0,043 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berperan dalam memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan teknologi informasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis data sebelumnya membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator-indikator variabel kompetensi yang meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan seminar, bimbingan teknis maupun pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tugas tambahan masing-masing pegawai agar lebih berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki kesungguhan dalam bekerja, mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki kecakapan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardiansyah, 2018), (Aziz et al., 2018), (Fadilah, 2018), (Simanjuntak, 2019), (Prayitno et al., 2020) dan (Afrina et al., 2021) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Ahrul Tsani F, 2013) dan (Purwanto; et al., 2019) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui pemberian motivasi, dimana motivasi mampu mendorong pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (Lee & Raschke, 2016). Tidak semua pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan memiliki motivasi yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pimpinan perlu melakukan berbagai inovasi baru agar seluruh pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahrul Tsani F, (2013), Dharma, (2017), Ardiansyah, (2018), Aziz et al., (2018), Fadilah, (2018), Simanjuntak, (2019), Prayitno et al., (2020) serta Sapta et al., (2021) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Changgriawan, (2017), Rahim & Jaman, (2018), serta Purwanto; et al., (2019) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan aplikasi *Work From Home* (WFH) oleh para pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan tahun 2020 hanya sekitar 33,2%. Kendala yang dihadapi pegawai dalam mengimplementasikan aplikasi ini adalah jaringan internet yang tidak stabil sehingga sulit untuk mengakses aplikasi tersebut, kurangnya sosialisasi dan pemahaman para pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan yang menyebabkan pemanfaatan teknologi informasi berbasis web tersebut dirasa masih kurang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muzakki et al., 2016), (Widyarningsih et al., 2020), dan (Sapta et al., 2021) yang membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nengsy & R. Desi Karlina, 2020) dan (Afrina et al., 2021) yang membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi tidak berperan dalam memediasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lasmaya, (2016) yang menjelaskan bahwa kompetensi memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja daripada variabel lain yang diteliti, dimana variabel kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga variabel pemanfaatan teknologi informasi pada penelitian ini tidak berfungsi sebagai variabel intervening antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan.

Variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berperan dalam memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Bukti empiris dari penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula keinginan dan antusias pegawai untuk memanfaatkan teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat diterapkan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi serta dorongan yang kuat dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan optimal. Dalam hal ini peran pimpinan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan sangat berpengaruh dalam memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, motivasi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Artinya semakin tinggi kompetensi, motivasi serta pemanfaatan teknologi informasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan.
2. Pemanfaatan teknologi informasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengaruh

tidak langsung antara kedua variabel yang dimediasi oleh pemanfaatan teknologi informasi.

3. Pemanfaatan teknologi informasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan. Artinya hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula keinginan dan antusias pegawai untuk memanfaatkan teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka dapat diberikan saran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Kabupaten Sorong Selatan antara lain:

1. Pimpinan hendaknya perlu meningkatkan mutu SDM dengan cara meningkatkan kompetensi pegawai dengan mengikutsertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan maupun bimbingan teknis sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.
2. Perlunya dilakukan pendampingan dan pemahaman, serta sosialisasi terkait pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai yang saat ini masih rendah.
3. Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terbatas yaitu hanya dilakukan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan dan dengan jumlah sampel yang terbatas sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian pada ruang lingkup yang lebih luas serta dengan menggunakan sampel yang besar.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang belum termuat dalam penelitian ini untuk menghasilkan temuan baru yang berkontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Ratnawati, V., Nurmayanti, P., & Yunina, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 833–842.
- Agustiawan, Y. (2016). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Investasi Asing Pada Sektor Properti Di Indonesia Di Era Pasar Bebas. *Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 2(1), 1–5.
- Ahrul Tsani F. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *Jurnal MIX*, III(1), 12–23.
- Ardiansyah, D. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau*. Universitas Terbuka.
- Aziz, N. J. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dharma, Y. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Fadilah, F. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Kompensasi yang Diberikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di Pemerintah Kota Lubuklinggau*. Universitas Terbuka.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 155 Tahun 2019 Tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. (2019).
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Mehmetoglu, M., & Venturini, S. (2021). *Structural Equation Modelling with Partial Least Squares Using Stata and R*. CRC Press by Taylor & Francis Group.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175.
- Nengsy, H., & R. Desi Karlina. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pada SKPD Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 11–23.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & ... (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment ...*, 1(2), 91–102. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/1744>
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166. <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/1798>
- Rahim, A. R., & Jaman, A. (2018). The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees ' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province. *Problems and Perspectives in Management*, 16(4), 425–443. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(4\).2018.36](https://doi.org/10.21511/ppm.16(4).2018.36)
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology , Organizational Culture , and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Simanjuntak, P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Ii. *Jurnal Creative Agung*, IX(2), 88–101.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sumaryani. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Motivasi Sebagai Mediasi Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur* [Universitas Terbuka]. <http://repository.ut.ac.id/9444>

Surat Edaran Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2020 tentang Tindak Lanjut Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Lingkungan Kementerian Perhubungan. (2020). [https://covid19.go.id/storage/app/media/Regulasi/2021/Februari/SE Satgas No. 8 Tahun 2021 tentang Perjalanan Internasional.pdf](https://covid19.go.id/storage/app/media/Regulasi/2021/Februari/SE_Satgas_No.8_Tahun_2021_tentang_Perjalanan_Internasional.pdf)

Widyarningsih, E., Oktarina, N., & Saeroji, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 43–53.