

# PERAN MODERASI TEKNOLOGI INFORMASI PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA BAKTISERAGA

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi<sup>7</sup> dan Gusti Putu Sri Mahayuni<sup>8</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

e-mail : [chayudiprastiwi@gmail.com](mailto:chayudiprastiwi@gmail.com)<sup>1</sup>

e-mail : [srimahayunigustiputu@gmail.com](mailto:srimahayunigustiputu@gmail.com)<sup>2</sup>

## Abstract

This research was conducted at the Baktiseraga Village Office which aims to determine Competency Development in Improving Employee Performance at the Baktiseraga Village Office. The sample used in this research was all 58 people from the Baktiseraga Village Office. The type of data used is quantitative data, primary and secondary data sources were collected using documentation and questionnaire techniques. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis assisted by SPSS version 25 software. From the results obtained, it is known that the question items are valid and reliable. Furthermore, from the classical assumption test as a whole is fulfilled so that the data obtained is feasible for regression analysis after testing, the results of the model test, namely Analysis of the coefficient of determination, obtained the strength of the relationship between competency development variables, information technology, employee performance. The results of this study are competency has a significant positive effect on employee performance and the results of the study state that Information Technology is a quasi-moderating variable.

Keywords : Competency, Information Technology, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu usaha untuk mencapai tujuan dan tujuannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi menurut Rivai (2004) Tanpa dukungan staf yang tepat dari segi kuantitas, kualitas, strategi dan operasional, maka organisasi/perusahaan tidak akan mampu mempertahankan eksistensi, perkembangan dan kemajuannya di masa depan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena dikaitkan dengan persaingan perkembangan organisasi global. Salah satu cara organisasi

---

<sup>1</sup> Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi

<sup>2</sup> Gusti Putu Sri Mahayuni

bersaing adalah dengan memberdayakan dan menggali potensi sumber daya manusia secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan kualitas pegawainya, baik dari segi pengetahuan dan keterampilan, karir dan tingkat kebahagiaannya, guna meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. mereka mengerahkan seluruh energinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu faktor yang sangat penting dan menarik karena terbukti membawa manfaat yang sangat besar, suatu organisasi menginginkan para pegawainya bekerja sungguh-sungguh dengan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka tidak akan ada hasil yang baik. sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. target. . Kinerja pada dasarnya terdiri dari sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada saat ini harus lebih baik kualitasnya dibandingkan dengan kinerja pekerjaan sebelumnya, sehingga dimasa yang akan datang akan lebih berkualitas pada saat ini. Seorang atau lebih karyawan akan merasa bangga dan puas atas hasil yang dicapai berdasarkan kinerja yang dibawanya bagi perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kondisi yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila kinerjanya sesuai standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Prestasi pegawai salah satunya dapat dilihat dari kedisiplinannya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, keterampilan, dan persepsi peran (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian hasil yang dicapai dalam fungsi atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Handoko (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi dalam menilai atau menilai kinerja para pegawainya. Suntoro (Tika, 2006) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan tersebut. Tika (2006) mengartikan kinerja sebagai hasil fungsi/aktivitas pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan prestasi kerja seseorang atau karakteristik dasar seseorang yang mempunyai hubungan sebab akibat atau sebab akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan, efektif atau unggul atau lebih baik. kinerja atau dalam situasi tertentu. (Spencer & Spencer dalam Moehariono 2009). Berdasarkan pengertian tersebut, kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud mungkin berkaitan dengan motivasi, persepsi diri, sifat, pengetahuan, dan kemampuan/keterampilan. Kompetensi pribadi berupa keterampilan dan pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada saat yang sama, dinamika keterampilan dapat diperoleh selama proses seleksi.

Faktor subyektif biasanya berupa pendapat seperti sikap, kepribadian, kesesuaian, dan lain-lain. Kinerja karyawan diukur melalui penilaian perilaku yang mencerminkan keberhasilan kinerja pekerjaan. Tinjauan kinerja memberikan umpan balik yang sesuai mengenai perubahan perilaku guna meningkatkan kinerja kinerja yang diharapkan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu bidang tertentu diperlukan keterampilan yang memadai. Kompetensi memegang peranan yang sangat penting karena seringkali berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa keterampilan, akan sulit bagi orang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan dapat sukses jika didukung oleh karyawan yang berkualitas. Bagi beberapa ahli yang mengemukakan pengertian kompetensi, kami kutip:

MC. Clelland (2015), dimana kompetensi merupakan karakteristik dasar pribadi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu

tugas atau situasi. Robbins (2015) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Lebih jauh lagi, dikemukakan pula bahwa seluruh kemampuan yang dimiliki seorang individu pada hakikatnya terdiri dari dua rangkaian faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Boutler dkk (2014) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang membantunya mencapai kinerja luar biasa dalam pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016)

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan ciri mendasar seseorang yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja sering kali diartikan sebagai kinerja, hasil pekerjaan, atau kinerja pekerjaan. Kinerja mempunyai arti yang cukup luas, tidak hanya menunjukkan hasil pekerjaan tetapi juga cara berlangsungnya proses kerja. Kinerja adalah tentang penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan itu. Manajemen kinerja harus dilakukan dengan cara yang mengkolaborasikan antara pegawai, manajemen dan organisasi, memahami dan menafsirkan kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan kompetensi yang disepakati bersama.

Sinambala (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Bangun (2012) mengemukakan pengertian kinerja atau (kinerja) adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai ketika menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Lebih lanjut, kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil dan upaya yang dicapai melalui kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Menurut Verianto (2018) kinerja merupakan suatu tindakan dan hasil yang dicapai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan hasil dari pekerjaan, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap pekerjaan akan memiliki standar yang ditentukan oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar penilaian sehingga karyawan mengetahui kekurangan apa yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk perbaikan yang optimal (Prastiwi, 2022) Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

### **Teknologi Informasi**

Perkembangan teknologi informasi juga memungkinkan satu atau beberapa gagasan dapat diketahui secara cepat dan dengan biaya yang lebih murah. Pengetahuan penuh mengenai harapan dan kebutuhan masyarakat dapat menjadi penting untuk kesiapan meningkatkan keterampilan, mengungkap potensi, dan menemukan cara baru untuk meningkatkan layanan. Hubungan kerja yang jelas sebagai tolak ukur kinerja lembaga memerlukan tindakan khusus untuk memperkuat lembaga-lembaga yang bertanggung jawab menyusun norma, standar, dan prosedur, bekerja, mengelola informasi, mengkaji, menganalisis, membangun dan menetapkan indikator kinerja. Terdapat perbedaan tujuan pemberian penghargaan terhadap profesionalisme antara yang dilakukan di pemerintahan dan yang dilakukan di sektor swasta. Untuk itu perlu adanya pengaturan standar kinerja profesional yang memperkuat organisasi perekrutan dalam mengembangkan profesionalisme yang sejalan dengan standar hidup layak dan penerapannya.

Standar pelayanan yang jelas termasuk prosedur, jadwal dan bila perlu biaya yang jelas diperlukan untuk mendorong terbentuknya organisasi pelayanan rutin dengan mengembangkan sistem pelayanan yang terstandarisasi dari awal pelayanan hingga akhir pelayanan. Staf program didorong untuk mengawasi pelaksanaan dan pengembangan layanan keuangan yang memainkan peran

penting dalam meningkatkan tingkat pemahaman dan kepekaan serta mentransfer pengetahuan yang diperlukan kepada masyarakat.

Teknologi informasi (TI) sangat penting dalam bisnis. Teknologi informasi (TI) yang berkualitas harus mencakup sejumlah unsur pendukung. Komponen Teknologi Informasi (TI) adalah sebagai berikut. Indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) mencakup perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, dan orang. Adapun penjelasan indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* yaitu dari komponen input. Proses, output dan jaringan. Kumpulan peralatan seperti processor, monitor, keyboard, dan printer yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut.
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi. Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data.
3. Data mencakup struktur data, rekaman dan integritas data. Sekumpulan file yang saling berhubungan dengan terorganisasi atau kumpulan record-record yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.
4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis. Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda.
5. Manusia yaitu pihak yang terlibat di dalam penggunaan sistem informasi. Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan output-nya.

Dari penjelasan mengenai indikator teknologi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator teknologi informasi terdiri atas *hardware*, *software*, basis data, prosedur, *network*, dan manusia sebagai komponen pembentuk teknologi informasi yang canggih.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Desa Baktiseraga, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di

Kantor Desa Baktiseraga sebanyak 58 responden. Metode pengambilan sampel penelitian secara *complete enumeration* atau sensus, yaitu meliputi semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan software SPSS versi 2.5.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil

##### 1.1 Uji Instrument

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa corrected item total correlation (R-Hitung) yang diambil dari perhitungan SPSS hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan angka / nilai lebih besar dari dari 0,266 (nilai r-tabel untuk  $n - 2 = 54$  yang diperoleh dari lampiran 5 (nilai R-Tabel, T-Tabel & F-Tabel) sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

##### 1.2 Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti yaitu Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dimana Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderating di Kantor Desa Baktiseraga dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5  
Hasil Analisis Regresi

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
Model B		Std. Error	Beta
(Constant)	4,213	,947	
Pengembangan Kompetensi (X)	0,620	,067	,729
Teknologi Informasi (Z)	0,216	,069	,246

*Sumber: data diolah*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan Moderated Regression Analysis (MRA) sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X + b_2Z + e$$

$$Y = 4,213 + 0,620 (X) + 0,216 (Z) + 0,130 (\epsilon)$$

$$Y = 4,213 + 0,620 (\text{Pengembangan Kompetensi}) + 0,216 (\text{Teknologi Informasi}) + 0,130 (\text{error})$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstan untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,213, ini berarti bahwa apabila Pengembangan Kompetensi dan Teknologi Informasi bersifat konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,213.
2. Koefisien regresi dari variabel Pengembangan Kompetensi sebesar 0,620 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Pengembangan Kompetensi, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan
3. Koefisien regresi dari variabel Teknologi Informasi sebesar 0,216 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Teknologi Informasi, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan.

### **1.3 Uji Determinasi**

Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 87,0%. Ini berarti bahwa Pengembangan Kompetensi (X) dan Teknologi Informasi (Z) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,0% dan sisanya sebesar  $100\% - 87,0\% = 13,0\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Budaya Kerja dan Kompensasi. Pengaruh parsial Pengembangan Kompetensi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,1%.

## 1.4 Uji T

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya :

Tabel 6 Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	4,450	,000
Pengembangan Kompetensi	9,267	,000
Teknologi Informasi	3,130	,003

*Sumber: data diolah*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel Pengembangan Kompetensi adalah sebesar 9,267 kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel Teknologi Informasi adalah sebesar 3,130, sedangkan besarnya nilai t-hitung untuk variabel moderasi Teknologi Informasi adalah sebesar 2,631.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Baktiseraga

Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan antara pengembangan kompetensi dan kinerja karyawan menunjukkan pentingnya upaya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja Desa Baktiseraga. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keahlian, mereka dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks Desa Baktiseraga, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang penting bagi pemerintah desa dan manajemen sumber daya

manusia untuk fokus pada pengembangan kompetensi karyawan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain menyusun program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, memfasilitasi akses mereka terhadap sumber daya pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi.

Hasil ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Romberg dalam Sutrisno (2009) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan menunjukkan pentingnya penggunaan teknologi informasi sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja Desa Baktiseraga. Dengan adopsi teknologi informasi yang baik, karyawan dapat mengakses informasi dengan cepat, melakukan pekerjaan dengan lebih efisien, dan berkomunikasi secara efektif. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks Desa Baktiseraga, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang penting bagi pemerintah desa dan manajemen sumber daya manusia untuk fokus pada pemanfaatan teknologi informasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan infrastruktur teknologi informasi, memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menguasai teknologi informasi yang relevan, dan membangun budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi informasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahadi (2007) bahwa perkembangan teknologi informasi saat ini membuat kebutuhan akan teknologi informasi tersebut sangat penting untuk mencapai keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh

Hamzah (2009) juga mengemukakan bahwa Penggunaan teknologi informasi juga harus disesuaikan dengan kesesuaian tugas dalam pengoperasionalannya, di mana kebutuhan tugas harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan didukung dengan fungsi-fungsi dari teknologi informasi yang tersedia.

### **2.3 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Baktiseraga dengan Teknologi Informasi sebagai variable Moderasi**

Hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya teknologi informasi sebagai variabel moderating menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan di Desa Baktiseraga, pengembangan kompetensi perlu didukung oleh kualitas teknologi informasi yang baik. Teknologi informasi dapat memberikan akses yang lebih baik terhadap informasi, alat kerja yang efisien, dan komunikasi yang lebih lancar antara karyawan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi akan lebih efektif dan berdampak positif pada kinerja karyawan ketika didukung oleh penggunaan teknologi informasi yang memadai. Namun, perlu dicatat bahwa hasil penelitian ini bersifat teoritis dan didasarkan pada analisis statistik dari data yang telah dikumpulkan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan yang relevan dan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan dan praktik di kantor desa.

1. Pengembangan kompetensi pegawai memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Desa Baktiseraga. Pengembangan kompetensi yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan kompetensi juga berkontribusi pada peningkatan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.
2. Teknologi informasi memainkan peran penting sebagai variabel moderating dalam hubungan antara pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai. Dalam konteks kantor desa, penerapan teknologi informasi dapat

mempercepat proses kerja, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat memperkuat efektivitas pengembangan kompetensi dan mendorong perubahan positif dalam kinerja pegawai di kantor Desa Baktiseraga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta. Boyd, Harper W., et al. 2000.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2010. *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses Jilid 1. Terjemahan Djarkasih dan Agus Dharma*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prastiwi NLPEY, Ningsih LK, Putri KP. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening . *j.imb* [Internet]. 2022Jun.25 [cited 2023Nov.17];7(1):78-8. Available from: <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3521>
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali Press. Sofyan dalam Nisa, Chairun. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Pelatihan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwisata. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.