



PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

Ahmad Isyabul Izzi^{1*)}, Indarto²⁾, Djoko Santoso³⁾

Universitas Semarang
izziahmad@usm.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 16 Juni 2025

Disetujui 22 Agustus 2025

Dipublikasikan 30 September 2025

Keywords:

Peran Teknologi Informasi;

Kompetensi; Motivasi Berprestasi;

Kinerja Tenaga Kependidikan;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Semarang, dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian berfokus pada rendahnya aspek responsiveness dalam penilaian kepuasan kerja, yang menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan tendik dalam menangani kebutuhan dosen dan mahasiswa. Kondisi ini menuntut pemanfaatan teknologi informasi secara optimal serta peningkatan kompetensi sesuai tugas masing-masing untuk mendorong kinerja melalui motivasi berprestasi. Penelitian kuantitatif explanatory ini menggunakan data primer dari kuesioner terhadap 72 tenaga kependidikan dengan teknik Proporsional Areal Sampling dan Proportionate Stratified Random Sampling. Analisis menggunakan three box method dan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi berprestasi; teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi berpengaruh positif terhadap motivasi; serta motivasi berprestasi memediasi pengaruh kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja.

THE ROLE OF INFORMATION AND TECHNOLOGY AND COMPETENCE ON PERFORMANCE

Abstract

This study aims to analyze the influence of information technology utilization and competence on the performance of educational staff at Semarang University, with achievement motivation as an intervening variable. The background of the study focuses on the low responsiveness aspect in job satisfaction assessments, which indicates the need to improve the ability of educational staff in handling the needs of lecturers and students. This condition demands optimal utilization of information technology and improvement of competence according to their respective duties to encourage performance through achievement motivation. This explanatory quantitative study uses primary data from questionnaires to 72 educational staff with Proportional Area Sampling and Proportionate Stratified Random Sampling techniques. Analysis uses the three box method and PLS-SEM. The results show that competence has a positive effect on performance and achievement motivation; information technology does not have a positive effect on performance but has a positive effect on motivation; and achievement motivation mediates the effect of competence and information technology on performance.

PENDAHULUAN

Pada era digital sekarang ini peran teknologi dan kebutuhan keterampilan dalam lembaga Pendidikan tinggi sangatlah penting. Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan tenaga kependidikan terhadap mahasiswa ataupun dosen. Teknologi dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkualitas System Human Capital Managemen dan mengurangi risiko Human eror. Dengan demikian, pada era digital sekarang ini membawa perubahan yang signifikan dalam peran teknologi dalam meningkatkan pelayanan pada lembaga Pendidikan tinggi, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi pendidikan, mahasiswa, dan masyarakat secara luas.

Pemanfaatan teknologi informasi bagi Tenaga Kependidikan yang memahami dan dapat menggunakan aplikasi teknologi tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat dan teknologi informasi pada dasarnya sebagai alat atau sarana untuk meningkatkan produktivitas penyelesaian perkara. Sehingga keberadaannya sangat penting dan sangat signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, menghemat waktu, tenaga dan pikiran serta mempercepat arus informasi bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Usman et al., 2023). Menurut Spencer dan Spencer dalam (Afrina et al., 2021) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang bertanggung jawab atas tinggi rendahnya kinerja trendik, Motivasi artinya dorongan atau kehendak yang membentuk seorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat bertindak menjadi kekuatan pendorong yang mengarahkan tendik ke arah tujuan mereka (Faeni, 2018). Motivasi belajar tenaga kependidikan dapat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan. Meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan antara lain adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif komunikasi antara mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi tenaga kependidikan, memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan, serta memperhatikan kesejahteraan tenaga kependidikan serta meningkatkan motivasi belajar tendik, tendik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya apat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. tenaga kependidikan yang termotivasi untuk belajar dapat membantu perguruan tinggi mencapai tujuan yang direncanakan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Kinerja terbukti lebih tinggi ketika tujuannya lebih tinggi, ketika orang termotivasi untuk mencapai tujuan, dan ketika orang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tingkat kinerja yang lebih tinggi biasanya dihasilkan ketika orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang spesifik dan sulit, dibandingkan ketika orang tidak termotivasi untuk mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang lebih tinggi dapat dicapai ketika seseorang percaya bahwa mencapai tujuan itu penting dan dapat dicapai atau setidaknya percaya bahwa kemajuan untuk mencapai tujuan itu mungkin terjadi (Miles, 2012).

Sehingga berdasarkan teori penetapan tujuan tersebut variabel motivasi prestasi dapat digunakan sebagai mediasi dan penjelas pengaruh pemanfaatan teknologi Informasi dan kompetensi terhadap Kinerja. Motivasi prestasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, Motivasi prestasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Hasibuan (2017). Untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi, tenaga kependidikan Universitas Semarang pasti mengalami bermacam-macam hambatan yang dapat menurunkan tingkat kinerja Tenaga Kependidikan yang berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, perlu adanya motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi akan menimbulkan keinginan melakukan suatu kegiatan agar menjadi lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien dalam pelayanan instansi sehingga tujuan serta visi dan misi dari Universitas Semarang dapat tercapai. Motivasi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, juga akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan seperti meningkatnya pelayanan dan excellent service terhadap mahasiswa baik dari segi akademik maupun non akademik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan dapat mengarahkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, karena kompetensi sebenarnya sebagai dasar sejauh mana seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh Tenaga Kependidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan seperti dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal ini sejalan dalam penelitian (Ardyana et al., 2023) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Kompetensi yang merupakan kemampuan Tenaga Kependidikan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja dengan benar dan rapi serta memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya yang tentunya akan memberikan dampak positif untuk kelancaran menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan (Usman et al., 2023). Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Dengan Pemanfaatan teknologi informasi maka dapat menjadikan pekerjaan lebih mudah, meningkatkan efektifitas dan dapat menambah penyelesaian pekerjaan Tenaga Kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan (Usman et al., 2023). Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan pemerintah maka penyelenggara negara menuju value for money (ekonomis, efisien dan efektif) dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat semakin mengalmi peningkatan menuju upaya yang optimal. Adanya hal tersebut diharapkan tata kelola pemerintah (good governance) yang baik dapat terwujud sesuai keinginan bersama. Dengan adanya value for money dan good governance tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat. Ekspektasi penggunaan teknologi informasi tersebut adanya peningkatan kinerja yang cukup drastis pada aparatur yang berdampak pada peningkatan kinerja institusi (Purwoko, 2020). Hasil penelitian oleh (Purwoko, 2020); (Usman et al., 2023); (Yokobus et al., 2024); (Manalu et al., 2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi

Pada penelitian (Novita et al., 2022), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi berprestasi. Hal ini disebabkan dengan Variable kompetensi yang diindikasikan dengan Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding), Nilai (value), Kemampuan (skill), Sikap (attitude) dan Minat (interest) terbukti meningkatkan motivasi kerja yang diindikasikan dengan keinginan berprestasi, pengakuan dari pimpinan, kesempatan tanggung jawab, kejelasan akan tanggungjawab, kebutuhan akan

kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Dwiyanti, Heryanda, dan Susila (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap dan semakin minat SDM tersalurkan dalam organisasi maka akan lebih meningkatkan Keinginan SDM untuk berprestasi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Respon cepat dari personalia teknologi informasi dapat membuat Tenaga Kependidikan merasa nyaman dan tenang serta cepat mendapat solusi ketika terdapat masalah pada pemanfaatan teknologi informasi pada saat bekerja sehingga motivasi menjadi meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi yang telah tersedia berjalan dengan baik dan mendukung pekerjaan Tenaga Kependidikan dan meningkatkan motivasi Tenaga Kependidikan (Novita et al., 2022).

Penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi berprestasi di berbagai Perguruan Tinggi. Hal ini memberikan makna, bahwa Penggunaan teknologi informasi juga berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi tersebut dalam menyelesaikan tugas. Theory of Reasoned Action (TRA) adalah suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan. Seseorang akan memanfaatkan teknologi informasi dengan alasan bahwa teknologi tersebut akan menghasilkan manfaat bagi dirinya. TRA telah digunakan untuk memprediksi suatu perilaku dalam banyak hal, termasuk mempengaruhi motivasi kerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi akan dapat membantu pelayanan lebih cepat dan efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi yang digunakan maka semakin tinggi motivasi kerja Tenaga Kependidikan (Elshifa, et al., 2019). Hasil penelitian oleh (Noviati et al., 2022); (Elshifa et al., 2019) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen Motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dalam proses pengintegrasian tersebut (Hasan 2015). Motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Tenaga Kependidikan yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam

menjalankan tugasnya, seperti menyusun rencana kegiatan belajar mengajar dan pelayanan akademik yang inovatif, dan memberikan perhatian penuh kepada kebutuhan Mahasiswa. Hal ini terjadi karena motivasi berprestasi mendorong individu untuk mencapai standar kerja yang tinggi, menunjukkan sikap proaktif, serta mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas profesionalnya. Tenaga kependidikan dengan motivasi berprestasi tinggi juga lebih siap menghadapi tantangan, menjadikan mereka lebih inovatif dan efektif di lingkungan kerja. Di sisi lain, motivasi berprestasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Tenaga kependidikan yang merasa termotivasi untuk mencapai prestasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa puas dengan pencapaiannya, sehingga meningkatkan pelayanan dari segi akademik maupun non akademik. Motivasi berprestasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu Tenaga kependidikan tetapi juga berdampak positif pada keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

METODE

Metode Analisis data yang diterapkan dalam proses penelitian, yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah pendekatan pengolahan data melalui metode statistic atau matematik yang terkumpul dari data primer ataupun data sekunder. Metode ini memiliki kelebihan, yaitu kesimpulan yang lebih terukur dan komprehensif. Input data kuantitatif dapat dilakukan secara manual atau dengan bantuan komputer yang merupakan proses memindahkan data dari instrumen penelitian seperti Kuesioner ke dalam software komputer untuk dianalisis. Output dari analisis statistic menggunakan software komputer dapat ditampilkan dalam beragam bentuk seperti diagram, tabel, grafik dan lainnya. Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yang akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (*index*) kemudian dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *Three Box Method*. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *index* untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan teknik *skoring* minimum 1 dan maksimum 5, Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model Structural Equation Modeling (SEM) dengan *SmartPLS*. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel responden berupa tenaga kependidikan yang tersebar dilingkungan Universitas Semarang berjumlah 72 tenaga kependidikan berdasarkan statuta Universitas Semarang Tahun 2021 tenaga kependidikan universitas semarang adalah tenaga yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan kegiatan tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari tenaga kependidikan tetap dan kontrak. Pengelompokan responden menurut karakteristiknya dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, masa bekerja, pendidikan terakhir, dan menurut jumlah responden masing-masing satuan kerja. Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif untuk karakteristik responden.

Karakteristik yang pertama adalah berdasarkan dari jenis kelamin responden sejumlah 72 responden dari tenaga kependidikan Universitas Semarang. Berikut merupakan tabel pengelompokan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	12	17%
2	Laki-laki	60	83%
	Total	72	100%

Karakteristik responden yang ketiga adalah berdasarkan dari masa kerja sejumlah 72 responden dari tenaga kependidikan Universitas Semarang. Penentuan klasifikasi masa kerja ditentukan melalui data Kuesioner yang diperoleh dan kemudian ditentukan jumlah kelas dan interval sesuai dengan rumus Strages

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	2-5 tahun	14	19,4%
2	6-9 tahun	22	30.7%
3	10-13 tahun	16	22,2%
4	14-17 tahun	5	6.9%
5	18-21 tahun	2	2,7%
6	22-25 tahun	9	12,5%
7	26-32 tahun	4	5,6%
	Total	72	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

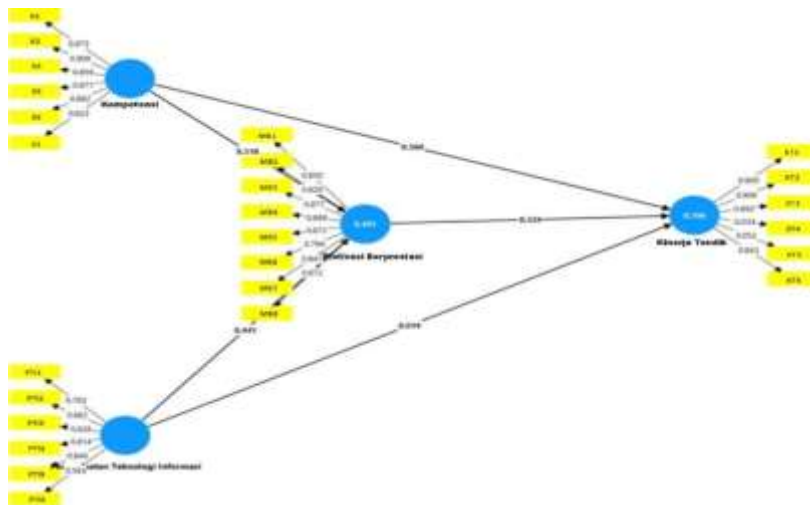
Karakteristik responden yang ketiga adalah berdasarkan pendidikan terakhir sejumlah 72 responden dari tenaga kependidikan Universitas Semarang. Berikut pendidikan terakhir responden dari tenaga kependidikan Universitas Semarang dapat dilihat pada table 3 dibawah ini:

Tabel 3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK/D1/D2	46	63,9%
2	D3	2	2,7%
3	S1	17	23,6%
4	S2	7	9,8%
Total		72	100%

Hasil Penelitian

Evaluasi *outer model* penelitian dilakukan dengan memperhatikan empat kriteria pengukuran *outer model*, adapun keempat kriteria tersebut adalah *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Adapun model penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1



Gambar 1 Outer Model

Dalam pengujian *Convergent Validity* pada penelitian ini, *rule of thumb* yang digunakan adalah menggunakan outer loading, yang mana dapat dikatakan memenuhi *Convergent Validity* apabila nilai *Outer loading* $> 0,7$ (Sarstedt et al., 2021). Dari seluruh indikator penelitian menunjukkan semua indikator memiliki outer loading $> 0,7$ sehingga seluruh indikator dinyatakan valid

Tabel 4 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	K1	0,823	valid
	K2	0,873	valid
	K3	0,908	valid
	K4	0,855	valid
	K5	0,871	valid
	K6	0,862	valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi	PTI1	0,810	valid
	PTI2	0,880	valid
	PTI3	0,839	valid
	PTI4	0,815	valid
	PTI5	0,865	valid
Motivasi berprestasi	MB1	0,841	valid
	MB3	0,889	valid
	MB4	0,914	valid
	MB5	0,867	valid
	MB6	0,801	valid
	MB7	0,850	valid
	MB8	0,897	valid
Kinerja Tendik	KT1	0,903	valid
	KT2	0,906	valid
	KT3	0,891	valid
	KT6	0,843	valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas, setelah dilakukan pengujian ulang dapat dikatakan jika seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria pengujian dan dinyatakan *valid*. Sebab seluruh indikator memperoleh nilai *outer loading* lebih besar dari 0.7, sehingga seluruh indikator yang digunakan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Metode pengukuran *Discriminant Validity* adalah dengan melihat nilai *Average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah melebihi 0.5 (Sarstedt et al., 2021). Berikut ini merupakan nilai AVE dari hasil pengujian menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4 Average variance extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompetensi (X1)	0,749
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	0,709
Motivasi Berprestasi (Y1)	0,750
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y2)	0,785

Discriminant Validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten/konstruk berbeda dengan variabel laten lainnya. Pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki *validitas* diskriminan yang baik (Sarstedt et al., 2021). Hasil pengujian *discriminant variability* dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Heterotrait Monotrait (HTMT)

	Kinerja tendik	Motiv asi berpre stasi	Komp etensi	Pema nfaata n Tekno logi Infor masi
Kinerja tendik				
Motivasi berprestasi	0,721			
Kompetensi	0,860	0,626		
Pemanfaatan teknologi informasi	0,669	0,654	0,744	

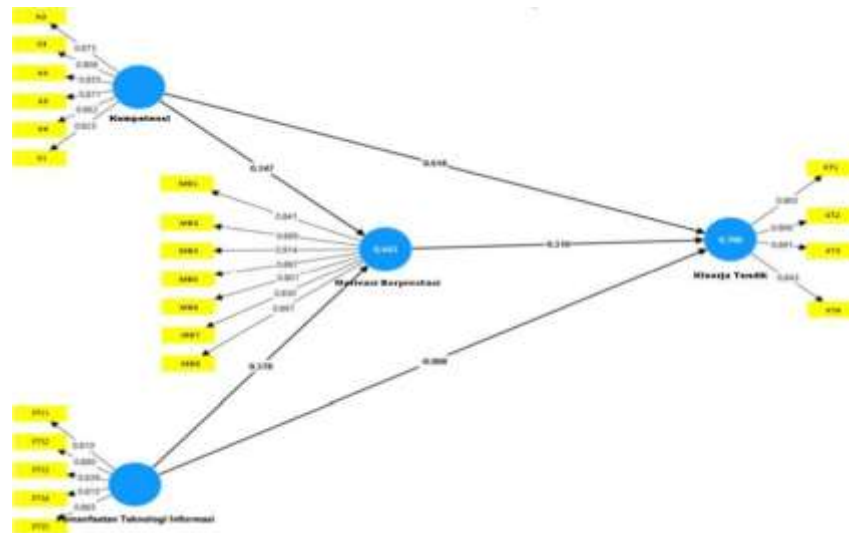
Sumber : Data Primer diolah, 2025

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada pengujian *Composite Reliability*, dapat dinilai dengan kriteria jika *Composite Reliability* > 0.8 maka dapat diketahui memiliki reliabilitas tinggi, dan jika *Composite Reliability* > 0.6 maka konstruk penelitian dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang cukup. Berikut merupakan tabel dari hasil pengujian menggunakan *SmartPLS* pada pengujian *Composite Reliability*.

Tabel 6 Composite reliability

Variabel	Composite reliability
Kompetensi	0,947
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,924
Motivasi	0,955
Kinerja Tenaga Kependidikan	0,936

Dari tabel perhitungan *SmartPLS* diatas menunjukkan jika masing-masing variabel memperoleh nilai melebihi kriteria pengujian. Sehingga dapat dikatakan konstruk penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi sebab memperoleh nilai *Composite Reliability* > 0.8.



Gambar 2 Path Coeffisien

Dari hasil olah data yang sduah dilakukan dengan bantuan program *SmartPLS*, diperoleh nilai *R-square* pada tabel 7

Tabel 7 R Square

Variabel	R Square
Motivasi berprestasi (Y1)	0,443
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y2)	0,700

Berdasarkan sajian data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai R- Square untuk variabel motivasi berprestasi adalah 0,443. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel Motivasi Berprestasi sebesar 44,3%. Kemudian untuk nilai R-square yang diperoleh variabel Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 0,700. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan dapat dijelaskan oleh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan motivasi berprestasi sebesar 70%.

PEMBAHASAN

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Semarang, mencerminkan bahwa kemampuan tenaga kependidikan yang dimiliki dapat membantu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut (Usman et al., 2023). Tenaga kependidikan yang sudah paham dengan kompetensinya terutama tenaga administrasi sudah memiliki keahlian dan

kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga memberikan dampak positif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat membantu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut serta membantu kinerja Universitas secara berkesinambungan. Sesuai dengan grand theory pada penelitian ini juga yaitu teori penetapan tujuan, kompetensi membuat tenaga kependidikan memiliki motivasi untuk menyelesaikan target yang sudah ditetapkan sehingga dapat membuat tenaga kependidikan tersebut memiliki kinerja yang lebih bagus.

Pemanfaatan teknologi informasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, hal ini dikarenakan faktor sosial, affect, kompleksitas kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi masih belum maksimal untuk mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan (Afrina et al., 2021). Pemanfaatan teknologi informasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dikarenakan juga masih ada peralihan menuju sistem pendidikan yang modern, sehingga tenaga kependidikan masih memerlukan adaptasi lagi. Tenaga kependidikan juga belum dapat memanfaatkan teknologi informasi yang dapat meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan karena belum terbiasa, dan masih diperlukan pelatihan untuk memanfaatkan secara maksimal serta masyarakat yang belum banyak memanfaatkan teknologi informasi tersebut sehingga tenaga kependidikan masih kurang dalam memaksimalkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi berprestasi berfungsi sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi akan menimbulkan motivasi untuk membantu Universitas mencapai tujuannya yang selaras dengan Visi dan Misi Universitas Semarang yaitu menjadi kampus yang berwawasan teknologi informasi, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sehingga hal tersebut dapat membuat kompetensi meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang bersangkutan (Sari et al., 2019).

Motivasi berprestasi berfungsi sebagai mediator antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi untuk berprestasi maka akan mampu meningkatkan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan (Nugroho et al., 2019). Hal tersebut dikarenakan motivasi untuk tetap bekerja secara baik akan memberikan dampak pada persepsi kemampuan tenaga kependidikan itu sendiri termasuk dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berbasis teknologi informasi dalam hal pelayanan terhadap dosen dan mahasiswa. Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini relevan dengan Goal-Setting Theory yang menekankan bahwa kinerja lebih tinggi ketika tujuannya lebih tinggi, ketika orang termotivasi untuk mencapai tujuan, dan ketika orang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tingkat kinerja yang lebih tinggi biasanya dihasilkan ketika orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang spesifik dan sulit, dibandingkan ketika orang tidak termotivasi untuk mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang lebih tinggi dapat dicapai ketika seseorang percaya bahwa mencapai tujuan itu penting dan dapat dicapai atau setidaknya percaya bahwa kemajuan untuk mencapai tujuan itu mungkin terjadi.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, sehingga aspek tersebut bukan faktor penentu peningkatan kinerja. Beberapa indikator pada variabel penelitian juga ditemukan tidak valid, sehingga pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian variabel atau penambahan indikator agar hasilnya lebih akurat. Instrumen penelitian yang berbasis persepsi responden serta distribusi kuesioner yang tidak sepenuhnya dilakukan secara langsung menimbulkan potensi bias, baik karena perbedaan pemahaman antara peneliti dan responden maupun faktor kejujuran dalam pengisian. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel utama, yaitu kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan motivasi berprestasi, yang menghasilkan nilai R-square 0,59, masih di bawah standar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut belum cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja tenaga kependidikan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar, Baharuddin Semmaila, and Serlin Serang. 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol 4 No 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan XI. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Artha, Luh Cici Yuanita, Ni Kadek Sinarwati, and Gede Adi Yuniarta. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha* Vol 4 No 1.
- Cahyaningrat, A. .. Made Bintang, Tedi Erviantono, and Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. 2017. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Denpasar." *Citizen Charter Universitas Udayana*.
- Chin, W. W. 1998. *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Diana, Isnaini Putri Abdullah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)." *Journal of Business and Innovation Management* Vol 1 No 1:82–94.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* Vol 5 No 2.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hayati, N. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus di PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan). *Journal for Technology and Science*, 1(1), 105–116. <https://journal.antispublisher.com/index.php/IPTEKS>
- Hidayat, R., & Almasdi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Peradilan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Peradilan Agama Se-Sumatera Barat. *Urnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 02(1), 286–296. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i1.1117>
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 1–26.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Irwin.
- Madhuri, Herningsih, & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan. *Akmen* <https://E-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>, 19(3), 253–265. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- Manalu, F., Munthe, H., & Natalia, E. Y. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Penerapan SIA, Keterlibatan Pemakai, Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri KCP Medan Pulau Pinang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 1285–1295. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Meyer, J., Allen, N., & Gellatly, I. (1990). *Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations*. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710–720. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Miles, J. A. (2012). *Management And Organization Theory A Jossey-Bass Reader* Jossey Bass (first). Jossey-Bass.
- Purba, P. Y., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 367–378. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, Vol. 20, 33–42.
- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 107–118.
- Rohmat, A. N., Indaryani, M., & Sutono. (2023). Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

- Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma), 3(3), 612–628.
- Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(2), 267–280.
- Sari, P. I., Marbawi, & Murhaban. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada SMK 1 Lhoksukon. Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND), 4(2).