

**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pengadilan Agama Wilayah Eks
Karesidenan Semarang)**

Alvino Dwi Rachman Prabowo¹⁾, Nunik Kusnilawati^{2*)}, dan Djoko Santoso^{3*)}
Universitas Semarang
alvinodwi@gmail.com, nunik_kusnilawati@usm.ac.id, djoko_hw@usm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tidak tercapainya target rasio penyelesaian perkara dan masih adanya sisa perkara yang ada di pengadilan agama. Hal ini menandakan kinerja pegawai pengadilan dalam penyelesaian perkara masih perlu ditingkatkan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi di bidangnya masing-masing serta lebih memanfaatkan teknologi informasi yang ada di peradilan agama yang dapat dipengaruhi komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jenis penelitian ini termasuk dalam kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pengadilan Agama wilayah eks Karesidenan Semarang dengan sampel sebanyak 125 pegawai yang menangani perkara dengan teknik sampling Proporsional Areal Sampling dan Proportionate Stratified Random Sampling. Metode analisa menggunakan analisa three box method dan PLS-SEM. Hasil analisa membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Pengadilan Agama

Abstract

This study aims to analyse the effect of Competence and Information Technology Utilisation on Employee Performance with Organisational Commitment as Mediation. The problem behind this research is the non-achievement of the case settlement ratio target and the remaining cases in the religious courts. This indicates that the performance of court employees in case settlement still needs to be improved and encourages employees to increase competence in their respective fields and make better use of information technology in religious courts which can be influenced by organisational commitment which can affect employee performance. This type of research is included in quantitative with the type of research used is explanatory. This study uses primary data, namely data obtained directly from the object of research obtained from questionnaires. This research was conducted in the Religious Court in the ex-Karesidenan Semarang region with a sample of 125 employees who handled cases with Proportional areal Sampling and Proportionate Stratified Random Sampling sampling technique. The analysis method uses three box method and PLS-SEM analysis. The results of the analysis prove that competence has a positive effect on employee performance, the use of information technology has no positive effect on employee performance, competence has a positive effect on organizational commitment, the use of information technology has a positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive effect on employee performance and organizational commitment can mediate the effect of competence and the use of information technology on employee performance.

Keywords : Competence, Information Technology Utilisation, Organisational Commitment, Employee Performance, Religious Courts

PENDAHULUAN

Peradilan Agama merupakan pelaku Kekuasaan Kehakiman dibawah Mahkamah Agung, bersama dengan Peradilan yang lain diantaranya Peradilan Negeri, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara, sesuai dengan amanat UUD 1945 pasal 24 ayat 1. Tugas dan kewenangan Pengadilan Agama diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama. Pasal 49 pada undang-undang tersebut menyatakan bahwa Pengadilan agama memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara ditingkat pertama untuk masyarakat beragama Islam di beberapa bidang yaitu perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi syari'ah. Dalam organisasi pengadilan, pengadilan agama berada di bawah Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk menyelaraskan antara kinerja organisasi dan individu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyebabkan kinerja individu aparatur sipil negara sangat berpengaruh dengan kinerja organisasi terutama lembaga peradilan agama. Pada lembaga peradilan agama ada Indikator Kinerja Utama yang merupakan wujud program dan rencana yang akan dilakukan dan dicapai yang nantinya akan dipertanggungjawabkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) setiap tahun anggaran berjalan. LKJIP tersebut merupakan pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran kinerja organisasi setiap tahun.

Salah satu indikator dalam kinerja tersebut adalah belum meningkatnya rasio penyelesaian perkara dan masih adanya sisa perkara yang ada di pengadilan agama wilayah eks karesidenan semarang, dengan data penyelesaian perkara selama tahun 2021-2023 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kinerja PNS di Lingkungan Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang (Penyelesaian Perkara 2021 s.d. 2023)

Tahun	Perkara Masuk	Perkara Selesai	Presentase Penyelesaian	Target	Sisa Perkara
-------	---------------	-----------------	-------------------------	--------	--------------

2021	18.337	17.538	95,64%	100%	799
2022	18.287	17.807	97,38%	100%	480
2023	17.364	16.554	95,34%	100%	810

Sumber : Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang Tahun 2021-2023.

Berdasarkan tabel 1. tentang data kinerja pegawai Pengadilan Agama Wilayah eks karesidenan Semarang yang terdiri dari Pengadilan Agama Wilayah eks Karesidenan Semarang yang terdiri dari Pengadilan Agama Semarang, Pengadilan Agama Purwodadi, Pengadilan Agama Kendal, Pengadilan Agama Salatiga, Pengadilan Agama Demak, Pengadilan Agama Ambarawa dari tahun 2021 s.d. 2023 bahwa capaian kinerja tersebut kurang maksimal karena tidak selalu bisa mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 100% dan masih adanya sisa perkara per tahun. Hal ini menandakan kinerja pegawai pengadilan dalam penyelesaian perkara masih perlu ditingkatkan dan mendorong pegawai untuk memiliki pengetahuan, kompetensi dan bertanggung jawab di bidangnya masing masing serta lebih memanfaatkan teknologi informasi karena pengadilan-pengadilan sekarang sudah ada Sistem Informasi Penelusuran Perkara yang sudah dikeluarkan oleh Mahkamah Agung untuk membantu kinerja aparatur pengadilan seluruh indonesia. Hal tersebut merupakan fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Agama Wilayah eks Karesidenan Semarang.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama suatu periode waktu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja ini dicapai dengan mematuhi aturan, wewenang, dan tanggung jawab yang ada, serta memperhatikan moral dan etika. Selain itu, kinerja juga mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang memberikan kontribusi positif bagi kemajuan unit kerja atau organisasi. Kinerja pegawai tersebut berdasarkan fenomena tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam (Rifani et al., 2023) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung

jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan masing-masing pegawai untuk mencapai visi misi organisasi/instansi (Fadlilah et al., 2023). Kinerja menurut Saputra dalam (Saputra et al., 2023) adalah sejauh mana pegawai berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan atau disepakati bersama.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memperoleh tujuan organisasi tersebut diantaranya kompetensi serta pemanfaatan teknologi informasi (Usman et al., 2023). Kompetensi merupakan komponen penting dalam tercapainya kinerja yang maksimal dalam pengadilan terutama untuk membuat putusan yang adil bagi masyarakat pencari keadilan dan dapat menyelesaikan perkara tersebut dengan cepat serta efektif dan efisien.

Selain itu manfaat teknologi informasi untuk pegawai yang mengetahui dan dapat menggunakan teknologi tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat dan teknologi informasi pada dasarnya menjadi alat atau sarana untuk meningkatkan produktivitas penyelesaian perkara. Sehingga keberadaan teknologi informasi sangat penting dan signifikan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, menghemat waktu, tenaga dan pikiran serta mempersingkat arus informasi bagi pimpinan untuk mengambil keputusan.

Kompetensi adalah kemampuan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan (Usman et al., 2023). Menurut Spencer dan Spencer dalam (Afrina et al., 2021) kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan kausal dalam memenuhi standar yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan.

Penelitian yang dilakukan (Taswito et al., 2024), (Rifani & Murkhana, 2023), (Usman et al., 2023), (Afrina et al., 2021), (Madhuri et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ramonzha et al., 2024) dan (Wiranta et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah Pemanfaatan Teknologi Informasi. Menurut pendapat Thomson dalam (Afrina et al., 2021) adalah keuntungan yang diharapkan oleh *user* sistem informasi untuk menjalankan tugasnya atau perilaku menggunakan teknologi pada saat mengerjakan pekerjaan. Menurut Febrianie dalam (Usman et al., 2023) Pemanfaatan teknologi informasi adalah sarana atau alat yang kehadirannya sangat penting dan signifikan untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian oleh (Usman et al., 2023), (Purwoko, 2020), (Manalu et al., 2023), (Yokobus et al., 2024) menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afrina et al., 2021) dan (Aminah et al., 2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut yang akan dijadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediasi. Hal itu didasarkan pada *Goal Setting Theory*. Teori penetapan tujuan berdasarkan pada keyakinan bahwa hidup adalah proses tindakan yang berorientasi tujuan. Tujuan diartikan sebagai hasil yang ingin diraih oleh individu. Tujuan secara internal adalah tujuan yang diinginkan untuk dicapai, sedangkan secara eksternal, tujuan mengarahkan pegawai pada suatu objek atau kondisi yang sedang dicari, seperti tingkat kinerja, penjualan kepada pelanggan atau promosi (Miles, 2012).

Sehingga berdasarkan teori penetapan tujuan tersebut variabel Komitmen Organisasi dapat digunakan sebagai mediasi dan penjelas pengaruh variabel Kompetensi dan Pemanfaatan terhadap Kinerja. Komitmen organisasional memiliki arti seperti kelekatan emosi, identifikasi serta keterlibatan individu dengan instansi dan hasrat untuk tetap menjadi bagian dari instansi (Afrina et al., 2021). Untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi, pegawai pengadilan agama pasti mengalami bermacam-macam hambatan yang dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai yang berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, diperlukan komitmen organisasi yang tinggi. Dengan adanya komitmen organisasi yang

tinggi akan menimbulkan keinginan kesetiaan terhadap instansi sehingga tujuan serta visi dan misi dari Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang dapat tercapai. Komitmen organisai akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, juga akan meraih hasil dari pekerjaan yang telah ditetapkan seperti meningkatnya target perkara yang diselesaikan sehingga dapat membantu masyarakat pencari keadilan mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Komitmen organisasi menurut Robbins dalam (Adam et al., 2020) diartikan sebagai derajat dimana pegawai terlibat didalam instansi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya berisikan sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Komitmen organisasi diartikan sebagai keterlembatan psikologi anggota pada organisasi tertentu.

Menurut Stum dalam (Anugrah, 2020) bahwa ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi diantaranya penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, kepuasan kerja, budaya keterbukaan, dan kesempatan personal untuk berkembang.

Penelitian tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu (Afrina et al., 2021), (Anugrah, 2020), (Adam et al., 2020), (Patta et al., 2021), dan (Sherly et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengkaji "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang)".

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisa pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

Manfaat penelitian ini adalah untuk pengembangan *Grand theory* tentang *Goal Setting Theory* dapat menganalisis berbagai fenomena organisasi yang berhubungan dengan penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan guna meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan dapat digunakan sebagai masukan, pengetahuan tambahan, serta dasar pengambilan keputusan bagi pimpinan pada

kantor Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan Analisa data kuantitatif. Metode Analisa data kuantitatif adalah metode analisa pengolahan data melalui metode statistik atau matematik yang sumber datanya dari data primer dan atau data sekunder. Metode ini mempunyai kelebihan, yakni kesimpulan yang lebih terukur dan komprehensif. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen adalah dua jenis variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian untuk mengevaluasi hubungan antara keduanya. Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis full model Structural Equation Modeling (SEM) dengan smartPLS.

Pengumpulan sumber data pada penelitian kali ini mencakup data primer hasil yang diperoleh melalui angket atau kuesioner dengan rincian : pada variabel kompetensi terdapat 6 pertanyaan dari 6 indikator, variabel pemanfaatan teknologi informasi terdapat 6 pertanyaan dari 6 indikator, variabel komitmen organisasi terdapat 8 pertanyaan dari 8 indikator, variabel kinerja pegawai terdapat 6 pertanyaan dari 6 indikator. Evaluasi kuesioner yang diberikan kepada responden diukur menggunakan skala Likert. Pengukuran tersebut melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut (Sugiyono, 2019). Sementara itu data sekunder menggunakan data dari laporan perkara masing-masing pengadilan agama wilayah eks karesidenan semarang.

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis yaitu pada pengadilan agama wilayah eks karesidenan semarang. Pada jenis penelitian ini menggunakan Teknik penentuan sampel menggunakan Proporsional Areal Sampling untuk menentukan sampel, peneliti mengambil perwakilan dari tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing

kelompok tersebut. Teknik ini mengambil populasi dari 6 pengadilan agama yang berada di wilayah eks karesidenan semarang yang berjumlah 183 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 pegawai dari 6 Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang yang diambil melalui rumus Slovin. Dikarenakan ada 6 pengadilan di wilayah eks karesidenan semarang maka dari hasil perhitungan slovin dibagi proporsional dengan masing-masing pengadilan lalu dibuat gambaran statistik teknik Proporsional areal sampling sebagai berikut sampel pada Pengadilan Agama Semarang berjumlah 29 pegawai, pada Pengadilan Agama Purwodadi berjumlah 30 pegawai, Pengadilan Agama Kendal berjumlah 24 pegawai, Pengadilan Agama Salatiga berjumlah 10 pegawai, Pengadilan Agama Demak berjumlah 17 pegawai, Pengadilan Agama Ambarawa berjumlah 15 pegawai.

Setelah menentukan jumlah sampel pada satuan kerja menggunakan *proportional areal sampling* lalu tahap selanjutnya menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* ialah cara pengambilan sampel populasi yang mempunyai anggota yang tidak sama dan berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara random. Syarat dan kriteria dari pegawai yang dijadikan sampling dalam penelitian ini yaitu pegawai yang mempunyai tupoksi menangani serta menyelesaikan perkara, yaitu hakim termasuk ketua dan wakil ketua pengadilan, panitera, panitera muda, panitera pengganti, jurusita, jurusita pengganti, operator sipp, administrator / pelaksanaan di kepaniteraan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan bantuan software SmartPLS 4 sebagai alat analisis dengan pengujian yang meliputi evaluasi pengukuran outer model dan evaluasi struktural Inner Model. Pengukuran Outer Model diterapkan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas model. Sedangkan struktural Inner Model dengan mengukur nilai *R-Square* (R^2), *Q² Predictive Relevance*, dan *Goodness Of Fit (GoF) Indeks*. Setelah itu pengujian yang dapat dilakukan adalah pengujian hipotesis untuk menjawab tujuan dari penelitian ini dilakukan.

A. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model penelitian dilakukan dengan memperhatikan empat kriteria yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Convergent Validity

Dalam pengujian *Convergent Validity* pada penelitian ini, syarat yang digunakan adalah menggunakan outer loading. Yang memenuhi *Convergent Validity* jika nilai Outer Loading > 0,7 (Sarstedt et al., 2021). Berikut merupakan tabel dari hasil pengujian menggunakan SmartPLS pada pengujian *Convergent Validity*.

Tabel 2. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Kompetensi	K1	0.823	Valid
	K2	0.873	Valid
	K3	0.908	Valid
	K4	0.856	Valid
	K5	0.871	Valid
	K6	0.862	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi	PTI1	0.783	Valid
	PTI2	0.862	Valid
	PTI3	0.838	Valid
	PTI4	0.814	Valid
	PTI5	0.846	Valid
	PTI6	0.563	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.850	Valid
	KO2	0.620	Tidak Valid
	KO3	0.877	Valid
	KO4	0.899	Valid
	KO5	0.872	Valid
	KO6	0.794	Valid
	KO7	0.847	Valid
	KO8	0.872	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.900	Valid
	KP2	0.906	Valid
	KP3	0.892	Valid
	KP4	-0.034	Tidak Valid

KP5	0.052	Tidak Valid
KP6	0.843	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada tabel 2 dapat dilihat ada empat indikator yang belum memenuhi kriteria dan tidak valid dikarenakan indikator memperoleh nilai outer loading kurang dari 0.7 yaitu PTI6 (OL=0.563), KO2 (OL=0.620), KP4 (OL=-0.034) dan KP5 (OL=0.052). Selanjutnya empat indikator tersebut dihilangkan dari model dan dilakukan estimasi kembali sehingga diraih tabel hasil pengujian ulang sebagai berikut :

Tabel 3. Convergent Validity Setelah Pengujian Ulang

Variabel	Indikator	Outer loadings	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
Komitmen Organisasi	KO1	0.841	Valid
	KO3	0.889	Valid
	KO4	0.914	Valid
	KO5	0.867	Valid
	KO6	0.801	Valid
	KO7	0.850	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.903	Valid
	KP2	0.906	Valid
	KP3	0.891	Valid
	KP6	0.843	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada tabel 3 dapat dilihat 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.

Discriminant Validity

Metode pengukuran Discriminant Validity yaitu melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai yang digunakan melebihi 0.5 (Sarstedt et al., 2021). Berikut merupakan nilai AVE dari hasil pengujian menggunakan SmartPLS.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.749
Pemanfaatan	0.709
Komitmen	0.750
Kinerja Pegawai (Y2)	0.785

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui jika variabel penelitian tersebut memenuhi kriteria pengujian.

Discriminant Validity dipakai untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten atau konstruk berbeda dengan variabel laten yang lain. Pengukuran terbaru yaitu melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Sarstedt et al., 2021). Hasil pengujian *discriminant variability* adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Pemanfaatan Teknologi Informasi
Kinerja Pegawai				
Komitmen Organisasi	0.721			
Kompetensi	0.860	0.626		
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.669	0.654	0.744	

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa rasio HTMT seluruh variabel memiliki nilai HTMT lebih kecil dari 0.9 (HTMT<0.9) sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk variabel memiliki nilai discriminant yang baik.

Composite Reliability

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 (X1)	0.947
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	0.924
Komitmen Organisasi	0.955
Kinerja Pegawai (Y2)	0.936

Sumber: Data Primer diolah (2024)

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.

Cronbach Alpha

Untuk memperkuat reliabilitas dari uji composite reliability sebelumnya, perlu dilakukan pengujian cronbach alpha, yang mana dapat dinyatakan baik bila memenuhi kriteria nilai cronbach alpha > 0.5 dan cukup apabila $\alpha > 0.3$. Berikut adalah hasil pengujian cronbach alpha menggunakan SmartPLS dari masing-masing variabel.

Tabel 7. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	0.933
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	0.897
Komitmen Organisasi (Y1)	0.944
Kinerja Pegawai (Y2)	0.909

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 7 menunjukkan jika masing-masing variabel memperoleh nilai melebihi

kriteria pengujian atau dapat diputuskan reliabel. Masing-masing variabel dapat dikatakan baik untuk mendukung reliabilitas variabel dari pengujian sebelumnya sebab melebihi kriteria $\alpha > 0.5$.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 8. Tabel Inner VIF

	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi
Kinerja Pegawai		
Komitmen Organisasi	1.794	
Kompetensi	2.104	1.889
Pemanfaatan Teknologi Informasi	2.145	1.889

Sumber : Data Primer yang Diolah (2024)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variable yaitu dengan ukuran statistic inner VIF. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

R-Square (R2)

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan dengan bantuan program SmartPls, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut.

Tabel 9. R-Square

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi (Y1)	0.443
Kinerja Pegawai (Y2)	0.700

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel Komitmen Organisasi yaitu 0,443. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel Komitmen Organisasi sebesar 44,3%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diraih variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,700. Nilai tersebut berarti Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh

Q² Predictive Relevance

Dalam mengukur baik atau kurang baiknya nilai observasi yang akan dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya dapat menggunakan Q² predictive relevance atau koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip R² pada regresi). Nilai Q² > 0 berarti model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q² < 0 berarti model kurang memiliki predictive relevance. Berikut perhitungan dari nilai Q².

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0.443^2) \times (1 - 0.700^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0.196) \times (1 - 0.49)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(0.804) \times (0.510)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{0.410\} = 0.59$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui nilai Q² sebesar 0.59, berarti besarnya variasi data dari penelitian dapat dijelaskan oleh model struktural yang disusun adalah sebesar 59%, sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh faktor lain diluar variasi data atau model penelitian ini. Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan model penelitian ini memiliki predictive relevance.

Goodness Of Fit (GoF) Indeks

Goodness of Fit (GoF) indeks merupakan indikator tunggal yang digunakan untuk menilai validitas kinerja gabungan antara model pengukuran dan model struktural secara keseluruhan. GoF dapat diperoleh dari akar kuadrat dari average communalities index dikali nilai rata-rata R² model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan rentang nilai : 0.1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Ghozali & Latan, 2014). Untuk nilai GoF pada SEM-PLS dihitung melalui persamaan berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0.749 + 0.709 + 0.750 + 0.785}{4}\right) \times \left(\frac{0.443 + 0.700}{2}\right)}$$

$$GoF = \sqrt{0.748 \times 0,5715}$$

$$GoF = \sqrt{0,427}$$

$$GoF = 0,654$$

Hasil analisis GoF menunjukkan nilai sebesar 0,654, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan sebesar 65,4% dan dapat dikategorikan memiliki kelayakan yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Variabel	T statistics	P values	Hasil
1	H1	Kompetensi - > Kinerja Pegawai	8.013	0.000	Berpengaruh positif
2	H2	Pemanfaatan Teknologi Informasi -> Kinerja Pegawai	0.106	0.915	Tidak berpengaruh
3	H3	Kompetensi - > Komitmen Organisasi	4.055	0.000	Berpengaruh positif
4	H4	Pemanfaatan Teknologi Informasi -> Komitmen Organisasi	3.508	0.000	Berpengaruh positif
5	H5	Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	4.124	0.000	Berpengaruh positif
6	H6	Kompetensi - > Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	2.769	0.006	Berpengaruh positif
7	H7	Pemanfaatan Teknologi Informasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	2.746	0.006	Berpengaruh positif

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian pada tabel 10 menjelaskan jika hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Hasil pengujian menunjukkan jika kompetensi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T-Statistik (8.013) > 1,96 dan P-Value (0,000) < 0.05. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil pengujian menunjukkan jika pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T-Statistik (0.106) < 1,96 dan P-Value (0.915) > 0.05. Sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak artinya pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian menunjukkan jika kompetensi terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai T-Statistik (4,055) > 1,96 dan P-Value (0,000) < 0.05. Sehingga hipotesis ketiga (H3)

- diterima artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
4. Hasil pengujian menunjukkan jika pemanfaatan teknologi informasi terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai T-Statistik (3,508) > 1,96 dan P-Value (0,000) < 0.05. Sehingga hipotesis keempat (H4) diterima artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
 5. Hasil pengujian menunjukkan jika komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T-Statistik (4,124) > 1,96 dan P-Value (0,000) < 0.05. Sehingga hipotesis kelima (H5) diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 6. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan jika kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi memperoleh nilai T-Statistik (2,769) > 1,96 dan P-Value (0,006) < 0.05. Sehingga hipotesis keenam (H6) diterima artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.
 7. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan jika pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi memperoleh nilai T-Statistik (2,746) > 1,96 dan P-Value (0,006) < 0.05. Sehingga hipotesis ketujuh (H7) dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat memahami dan menguasai tugas-tugas mereka dengan baik serta beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Kompetensi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga membangun kepercayaan diri pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan

motivasi dan dedikasi mereka dalam mencapai tujuan serta visi dan misi instansi.

Sesuai dengan teori sebelumnya, penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terutama kemampuan pegawai yang dimiliki dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang sudah paham dengan kompetensinya terutama hakim sudah memiliki keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan perkara dengan baik sehingga memberikan dampak positif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai tersebut serta membantu kinerja organisasi secara berkesinambungan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan secara konsisten oleh (Purwoko, 2020) yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja yang diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja instansi. Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, didukung oleh berbagai penelitian. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Madhuri et al., 2022); (Afrina et al., 2021). Kompetensi mencakup serangkaian pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat, sehingga berdampak pada kemampuan mereka untuk memenuhi perannya secara efektif sehingga kompetensi mempengaruhi perilaku pegawai dan dinamika didalam instansi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan instansi untuk menyelesaikan tupoksi serta menjalankan visi dan misi instansi tersebut.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini, Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama wilayah eks karesidenan Semarang. Hasil penelitian ini berbeda dengan hipotesis yang menyatakan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai masih kesulitan menggunakan teknologi informasi yang baru,

dikarenakan masih peralihan dari traditional ke modern, karena beberapa aplikasi pengadilan baru diluncurkan 2-3 tahun sebelumnya, sehingga pegawai masih memerlukan adaptasi lagi. Pegawai juga belum dapat memanfaatkan teknologi informasi yang dapat meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan karena belum terbiasa, dan masih diperlukan pelatihan untuk memanfaatkan secara maksimal. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai disebabkan juga oleh masyarakat yang belum banyak memanfaatkan teknologi informasi tersebut sehingga pegawai masih kurang dalam memaksimalkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertentangan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purwoko, 2020); (Usman et al., 2023); (Yokobus et al., 2024); (Manalu et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pulang komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai. Sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin buruk pula komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai.

Hal ini disebabkan kompetensi pegawai Pengadilan Agama Wilayah eks Karesidenan Semarang yang mencakup pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sudah cukup baik, sehingga instansi tidak akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, karena pegawai memiliki pedoman nilai-nilai organisasi yang menjadi budaya di tempat kerja untuk menyelesaikan masalah.

Kompetensi tersebut membuat pegawai dapat berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang targetnya sudah dibuat sebelumnya. Seperti *grand theory* dalam penelitian ini yaitu teori penetapan tujuan yang berarti semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dikarenakan pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan yang spesifik dan sulit.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba et al., 2022); (Tsani & Prasetyo, 2020) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Yang berarti, semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai, semakin baik pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan sebaliknya, semakin rendah pemanfaatan teknologi informasi yang dimiliki pegawai, semakin buruk pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi tersebut telah mendukung pekerjaan pegawai Pengadilan Agama Wilayah eks Karesidenan Semarang untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai semakin meningkat. Tingkat kepercayaan pegawai terhadap instansi tersebut membuat pegawai selalu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohmat et al., 2023); (Elshifa et al., 2019) yang menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti, semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Komitmen organisasi merupakan batas tingkat mana seseorang pegawai mendukung organisasi dengan tujuan dan berniat mendukung keanggotaan organisasi. Supaya pegawai mampu bekerja secara baik, maka semaksimal mungkin

pegawai diberi kepercayaan dalam membuktikan kesetiawaan pegawai pada organisasi.

Kalau pegawai merasa sikap dan nilai yang dipercaya searah dengan nilai-nilai yang ditentukan pada organisasi maka akan mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, ini penting sebagai upaya peningkatan kinerja (Patta et al., 2021).

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Pengadilan Agama Wilayah eks Karesidenan Semarang sudah cukup baik dikarenakan pegawai setiap tahunnya sudah menandatangani pakta integritas dan sasaran kinerja pegawai serta Rencana Kinerja Instansi, sehingga membuat pegawai harus bersungguh-sungguh untuk dapat menyelesaikan target yang sudah dibuat sebelumnya. Hal tersebut mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusdin et al., 2021); (Patta et al., 2021); (Sherly et al., 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Kompetensi dimediasi oleh Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian pada Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam menghubungkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam menghubungkan kompetensi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa selalu terkomitmen organisasi dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi cenderung dapat memanfaatkan kompetensi mereka secara optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Sari et al., 2019); (Permana et al., 2019); (Anggraeni & Helmy, 2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Pemanfaatan Teknologi Informasi dimediasi oleh Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian pada Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam menghubungkan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam menghubungkan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa selalu dilibatkan dalam pekerjaan oleh organisasi dan memiliki komitmen yang tinggi cenderung dapat memanfaatkan teknologi informasi mereka secara optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Nugroho et al., 2019); (Hayati, 2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.. Sementara itu, komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi. komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya pegawai diharapkan dapat memaksimalkan kompetensinya dikarenakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta pegawai diharapkan untuk segera beradaptasi dengan teknologi baru yang mendukung penyelesaian perkara di peradilan dikarenakan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai diharapkan dapat terus memunculkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi dan terus meningkatkan komitemn untuk tetap bekerja dalam organisasi secara baik yang akan memberikan dampak pada persepsi

kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi dan meningkatkan kompetensinya.

Pimpinan agar dapat memberikan arahan terhadap pegawai untuk memaksimalkan teknologi informasi yang ada dan segera memberikan pelatihan-pelatihan jika ada pembaruan teknologi informasi dari Mahkamah Agung kepada Pengadilan-Pengadilan dibawahnya melalui Diklat di Tempat Kerja dan Bimbingan Teknis terhadap pegawai serta hakim.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan pegawai instansi pengadilan yang lain tidak hanya dari pengadilan agama, dapat menambahkan wawancara sebagai instrumen tambahan, dan menambahkan pembaruan dengan menggunakan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, integritas, lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ada beberapa indikator yang variabelnya tidak valid, dan menggunakan instrumen berdasarkan pada persepsi responden dan dalam proses penyebaran kuesioner tidak seluruhnya langsung bertemu dengan responden serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi yang hasilnya membuat nilai R-Square rendah, sehingga variabel-variabel tersebut kurang dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Subiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Afrina, Ratnawati, V., Nurmawati, P., & Yunina, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.2 No.3, 833–842.
- Aminah, Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305.
- Anggraeni, L. R., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225912786>
- Anugrah, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 466–477. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200.
- Fadlilah, F., & Trihudiyatmanto, M. (2023). Penilaian Prestasi Kerja: Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(1), 206–223. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPS 4.0*.
- 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>

- Jurnal Administrasi Dan Manajemen
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
 E-ISSN 2623-1719
 P-ISSN 1693-6876
- Madhuri, Herningsih, & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai 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://ejournal.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>
- Miles, J. A. (2012). *Management And Organization Theory A Jossey-Bass Reader Jossey Bass* (first). Jossey-Bass.
- Nugroho, W. S., Winarti H.S, E., & Taufiq, M. (2019). KOMITMEN ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Tranggana Regional Jawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 68–81.
- Patta, M., Firman, A., & Mustaking. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Permana, B. S., Marbawi, & Qamarius, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 4(2), 94–110.
- 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 Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, Vol. 20, 33–42.
- Ramonzha, Ichyudin, Z., & Madya, F. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Edunomika*, 8(2), 1–9.
- Rifani, Y., & Murkhana. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), 535–552. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Rohmat, A. N., Indaryani, M., & Sutono. (2023). Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 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.
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(2), 377–389. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.129>
- 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).
- Sarstedt, M., Ringle, C., & Hair, J. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*

- (pp. 1–47). https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Sherly, Maryadi, & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 935–945. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Taswito, Sumekar, K., & Indaryani, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bea Cukai Kudus. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 944–956.
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten /Kota se-Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 466–475.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Usman, A., Dwinanda, G., & Azhari, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Gendhera Buana Jurnal*, Volume 1(No 4), 409–419. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/gbj|409>
- Wiranta, Nurkhaliza, R., Perdana, K. R., Solihat, F., & Bintarti, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pasi Rsari Di Kecamatan Cikarang Selatan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1(1), 477–487.
- Yokobus, A., Arifin, M., & Supratikta, H. (2024). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RUKUN SAHABAT SENIOR. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 371–379. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>