

“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BALAI KELUARGA BERENCANA DI KECAMATAN BANYUMANIK SEMARANG”

Jihan Puspita Sari¹⁾ Dra. Cicik Harini,S.E.,MM²⁾ Adjie Seputro,SE.,MM³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh peningkatan kompetensi, penharuh teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif, yakni suatu penelitian menggunakan jumlah populasi dan sampel tertentu. Penelitian ini populasinya adalah 45 karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana secara parsial dan simultan Hasil Uji hipotesis dan analisis yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu : pengaruh peningkatan kompetensi , penggunaan teknologi informasi, motivasi dan kinerja karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang, dimana diperoleh nilai hasil uji regresi linier sederhana secara parsial variabel kompetensi (t hitung 3,856 1,662 dan Nilai signifikan 0,000 0,05), teknologi infomasi (t hitung 1,700 1.662 dan nilai signifikan 0,097 0,05 , motivasi (t hitung 3,193 1,662 dan nilai signifi kan 0,003 0,05).

Kata kunci : Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to influence competency improvement, influence information technology and motivation on employee performance. The type of research used in this study is a quantitative method, namely a study using a certain number of populations and samples. In this study, the population was 45 employees at the Family Planning Center, Banyumanik District, Semarang .

Data collection techniques using a questionnaire. The data were analyzed using simple linear regression analysis partially and simultaneously. Results of hypothesis testing and analysis carried out by researchers in this study, namely: the effect of increasing competence, the use of information technology, motivation and performance of employees at the Family Planning Center in Banyumanik District, Semarang, where the results obtained simple linear regression test partially competence variable (t count 3.856 1.662 and significant value 0.000 0.05), information technology (t count 1.700 1.662 and significant value 0.097 0.05), motivation (t count 3.193 1.662 and significant value 0.003 0.05).

Keywords: Competence, Information Technology, Employee Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional atau disingkat BKKBN merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan Keluarga Berencana. Penyuluh Keluarga Berencana sebagai salah satu SDM yang menjadi modal dasar BKKBN dalam melaksanakan program, perlu memiliki kompetensi dalam menjalankan program agar program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Wibowo dalam Hidayat, dkk (2017), kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan situasi tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi teknis yang harus dimiliki Penyuluh Keluarga Berencana telah diatur dalam Peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana. Berdasarkan Perka tersebut, kompetensi yang harus dimiliki oleh Penyuluh Keluarga Berencana terdiri dari Kompetensi Teknis.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang memegang peranan vital dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan

unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dilapangan dan wawancara dengan salah seorang pegawai yang bernama Ibu Dra. Iswatin Hasanah Kepala Koordinator pada tanggal 25 Oktober 2022 diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kompetensi pegawai di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang “Pegawai sudah cukup memiliki kompetensi yang diharapkan hanya perlu di tingkatkan lagi agar lebih maksimal dalam mengerjakan tugas dan memajukan visi misi yang ada pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik kemudian tentang penggunaan Teknologi Informasi seperti jika ada yang memberikan informasi untuk membagikan secara via instagram, website dan facebook masih beberapa yang kurang mahir menggunakannya, jadi hanya perlu di perbaiki sedikit untuk melancarkan saja tetapi jika untuk penguasaan teknologi informasi sudah 95% karyawan Balai Keluarga Berencana sudah mahir dan pemberian Motivasi dari saya selaku ketua koordinator terhadap para karyawan dalam hal ini, dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan, maupun pelayanan terhadap masyarakat agar semakin meningkat lagi serta penciptaan kinerja karyawan positif pegawai pada Balai Keluarga Berencana masih perlu dimaksimalkan lagi”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh peningkatan Kompetensi terhadap kinerja Karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik?
2. Apakah ada pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja Karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik?
3. Apakah motivasi memoderasi pengaruh peningkatan kompetensi terhadap kinerja Karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik?
4. Apakah motivasi memoderasi Penggunaan teknologi Informasi terhadap kinerja Karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik?

TELAAH PUSTAKA

A. Kompetensi

Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Para ahli perilaku organisasi seperti Kreitner dan Kinicki (2003), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa : Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Edardin dalam Payne, (2006) menjelaskan bahwa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut::

1. Pengetahuan
2. Pengalaman
3. Keterampilan
4. Komunikasi

B. Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah masalah konsep, pengetahuan, atau manajemen terkait perangkat keras, perangkat lunak, manajemen data, jaringan, dan teknologi lainnya. (O'Brien & Marakas, 2014). Manfaat penggunaan teknologi informasi dapat diukur melalui suatu evaluasi yang dapat memberikan gambaran keberhasilan system itu sendiri. *Perceived usefulness* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa penggunaan teknologi Informasi tertentu akan meningkatkan kinerjanya. Teknologi informasi diukur menggunakan beberapa indikator antara lain sebagai berikut (Zowghi, 2003, Dalam Amin, dkk., 2016):

1. Intensitas teknologi informasi,
2. Ketersediaan tenaga ahli,
3. Investasi pada teknologi,
4. Kemudahan bertukar Informasi dan akses bekerja sama

C. Motivasi

Sebenarnya perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Bismala et al., (2015) motivasi merupakan kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) dalam Fransiska & Tupti

(2020) adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
3. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan

D. Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong & Baron (2016) kinerja adalah apa yang dicapai suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang berorientasi pada laba maupun yang tidak berorientasi pada laba. Secara khusus, kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan yang merupakan tujuan strategis organisasi dan berkontribusi pada ekonomi. Menurut Afandi (2016), indikator dari kinerja terdiri dari atas :

1. Kualitas. Ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Kuantitas. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Efisiensi untuk menyelesaikan tugas. Ukuran keberhasilan kegiatan, diukur dengan sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Disiplin kerja. Status karyawan atau sikap hormat terhadap aturan dan ketegasan instansi organisasi.
5. Kejujuran. Korespondensi sikap antara kata-kata dan tindakan nyata.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan mengenai obyek atau subyek yang akan menjadi sasaran untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk digali dan kemudian dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 45 karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang.

Sampel

Sampel ialah elemen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu semua karyawan di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang 45 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh melalui kuesioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden. Dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara mengenai Data Sekunder Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Balai Keluarga Berencana Di Kecamatan Banyumanik Semarang.

Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Balai Keluarga Berencana Di Kecamatan Banyumanik Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Sugiyono (2019:199), menjelaskan kuesioner yakni metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden agar dijawabnya. Peneliti menggunakan media google form untuk membuat kuesioner secara *online* dan kemudian membagikannya secara *online* kepada responden yang sesuai kriteria yang sudah ditentukan peneliti. Di penelitian ini tanggapan atau jawaban responden dinilai menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1-5.

Metode Analisis Data

Metode analisa data adalah bagian dari proses menganalisis dimana data yang telah dikumpulkan lalu dianalisis agar dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengambilan putusan.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atas pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas

Menurut Purnomo (2016), menjelaskan bahwa uji reliabilitas berguna untuk mengukur tingkat keakuratan dan konsistensi item bila pengukuran berulang, alat penelitian lazimnya berbentuk angket. Uji reliabilitas ialah kelanjutann dari uji validitas, sehingga item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid saja yang dapat digunakan dalam uji reliabilitas. Untuk melihat apakah kuesioner tersebut reliable atau tidak, dapat diukur dengan dengan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bilamana kriteria pengujian $> 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Asumsi paling dasar dalam analisis *multivariate* adalah normalitas. Jika variasi yang dihasilkan dari distribusi data yang tidak normal, maka tes statistic yang dihasilkan tidak valid. Alat diagnosis yang digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *normal probability plot* (Cooper dan Emory, 2004). Plot ini membandingkan nilai observasi dengan nilai yang diharapkan dari suatu distribusi normal. Jika data memperlihatkan karakteristik normal, titik akan berada disekitar garis diagonal. Namun apabila data tersebut tersebar menjauh dari garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Normalitas data

merupakan asumsi yang sangat mendasar dalam analisis multivariat. Uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorof smirnov test*. Jika masing-masing variabel yang di teliti nilai $P > 0,05$, maka disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang di teliti terdistribusi secara normal (Gusmita, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendukung kebenaran model regresi, maka perlu dilaksanakan pengujian terhadap asumsi-asumsi persamaan regresi. Menurut Gujarati, Kuncoro (2003), beberapa asumsi yang termasuk kedalam asumsi klasik terdiri dari:

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time saries data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu medel regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih lanjut lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nalia variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Uji Multikolonieritas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah Variabel Independen yang ada memang benar-benar mempunyai hubungan erat dengan Variabel Dependen. Sehingga Variabel Independen yang ada benar-benar dapat menjelaskan dengan pasti untuk Variabel Dependen. Dengan bantuan Software SPSS deteksi Multikolinearitas menggunakan *Variance Infflance Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi. Bilatoleransi kecil berarti menunjukkan nilai *VIF* akan besar, untuk itu bila $VIF > 5\%$ maka dianggap ada multikorelasi dengan variabel lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5\%$ dianggap tidak terdapat Multiklinieritas (Singgih, 2007).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah Model Regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika Varian dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut Heteroskedastistas, dengan kata lain bila terjadi Heterokedastistas dapat dideteksi dengan melihat *Scatterplot* dari hasil pengolahan data dari paket statistik dalam komputer yaitu dengan melihat pola *Scatterplot*

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika thitung $>$ ttabel atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 semakin kecil atau

mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014, p. 241).

Analisis Moderasi / Moderated Regression Analysis (MRA)

Dalam analisis regresi moderator Semua asumsi regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderator sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini dapat digunakan uji interaksi moderated regression analysis (MRA). Hipotesis moderating diterima jika variabel moderasi kepemilikan manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, yakni koefisien harus signifikan pada 0,05.

Hasil dan Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (actually). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atas pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas data:

Tabel Hasil

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.809	0.248	Valid
	X1.2	0.860	0.248	Valid
	X1.3	0.885	0.248	Valid
	X1.4	0.851	0.248	Valid
Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.850	0.248	Valid
	X2.2	0.674	0.248	Valid
	X2.3	0.764	0.248	Valid
	X2.4	0.836	0.248	Valid
Motivasi (Z)	X3.1	0.797	0.248	Valid
	X3.2	0.820	0.248	Valid
	X3.3	0.769	0.248	Valid
	X3.4	0.852	0.248	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.889	0.248	Valid
	Y.2	0.891	0.248	Valid
	Y.3	0.775	0.248	Valid
	Y.4	0.934	0.248	Valid
	Y.5	0.912	0.248	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai

dari r hitung dengan r tabel dengan ketentuan degree of freedom (df) = n - 2, dimana n merupakan jumlah sampel penelitian. Jumlah sampel (n) pada penelitian ini adalah sebanyak 45, maka besarnya df yaitu 45-2 = 43, dengan signifikansi 5% didapat r tabel = 0,248. Berdasarkan tabel 4.3 r hitung lebih besar dari r tabel ini menunjukkan bahwa indikator Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dapat dikatakan reliable bilamana nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel Uji Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komptensi (X1)	0,872	Reliabel
Teknologi Informaii(X2)	0,784	Reliabel
Motivasi (Z)	0,821	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,929	Reliabel

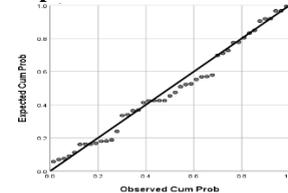
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tiap-tiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliable.

Uji Normalitas

Normal P Plot of Regression

Standardized Residual Dependen Variabel : KINERJA KARYAWAN



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengiikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam serangkaian waktu (time series data), atau tersusun dalam rangkaian ruang (cross section data).

Tabel Uji Autokorelasi

Model	Durbin - Watson	Keterangan
1	1.420	Tidak Terjadi Autokorelasi

Dari Tabel diatas diperoleh nilai DW sebesar 1,420. Dengan demikian nilai DW berada diantara -2 dengan 2, atau besar dari -2 dan kecil dari 2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus autokorelasi dalam model analisa yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0.293	3.416
	Teknologi Informasi	0.308	3.250
	Motivasi	0.307	3.256

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dilihat bahwa variabel kompetensi, teknologi informasi dan motivasi tidak terjadi multikolonieritas hal ini di buktikan dengan nilai tolerance variabel **Kompetensi**, **Teknologi Informasi** dan **Motivasi** lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF nya kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.667	0.916		0.728	0.471
	Kompetensi	0.070	0.089	0.219	0.789	0.435
	Teknologi Informasi	-0.153	0.102	-0.403	-1.493	0.143
	Motivasi	0.116	0.116	0.100	1.154	0.255

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel dapat dilihat bahwa signifikannya pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dan tingkat signifikansi 0,05. Bila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0.05 lalu H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan t tabel di peroleh sebesar 0,679 dengan derajat kebebasan df = n-k-1 = 45-3-1= 41.

1. Variabel *Kompetensi* memiliki nilai t hitung 5,414 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga hipotesis **H1 diterima**. *Kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung 5,414 lebih besar dari nilai t tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2. Variabel Teknologi Informasi memiliki nilai t hitung 2,991 dan nilai signifikansi 0,005 sehingga hipotesis **H2 diterima**. Harga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,991 lebih besar dari nilai t tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05.

UJI R2 (Koefisian Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.832	1,63578

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,832 atau sebesar 83,2% . Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Kompetensi, Teknologi Informasi dan Motivasi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dijelaskan oleh variabel lain yaitu lingkungan kerja dan pendidikan.

Analisis Moderasi / Moderated Regression Analysis (MRA)

1. Konstanta = -5,229
Konstanta sebesar -5,229 artinya, jika Pengaruh Peningkatan Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Motivasi X1*Z tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan Pada Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang (Y) akan sebesar 5,229 *point*.
2. Koefisien regresi Pengaruh Peningkatan Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan = 0,919
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Perencanaan Pengaruh dan Penggunaan Teknologi Informasi (X) meningkat sebesar 1 *point*, maka Kinerja Karyawan Pada Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang (Y) akan meningkat sebesar 0,919 *point* dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan = 0,844
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Motivasi (Z) meningkat sebesar 1 *point*, maka Kinerja Karyawan Pada Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang (Y) akan meningkat sebesar 0,844 *point* dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh Peningkatan Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 pada uji t diketahui nilai beta X1 sebesar 0,440 bernilai positif yang berarti ketika Pengaruh Peningkatan Kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,856 lebih besar dari nilai tabel 1,662. Hal ini berarti Pengaruh Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga **H1 diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 45 responden karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pengaruh Kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dalam diri karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik

Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

2. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 pada uji t diketahui nilai beta X2 sebesar 0,189 bernilai positif yang berarti ketika Penggunaan Teknologi Informasi meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat dengan nilai signifikan 0,097 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 1,700 lebih besar dari nilai 1,662. Hal ini berarti Teknologi Informasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga **H2 diterima**. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang.

3. Motivasi (Z) Memoderasi Pengaruh Peningkatan Kompetensi(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Model *Moderated Regression Analysis (MRA)* diperoleh **probabilitas t-hitung** = 0,847. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t-hitung** (0,847) > *Level of Significant* (0,05), maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Moderasi $X1*Z$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang **H3 Ditolak**. Hal ini berarti Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Peningkatan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang.

4. Motivasi(Z) Memoderasi Penggunaan Teknologi Informasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) di Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Model *Moderated Regression Analysis (MRA)* diperoleh **probabilitas t-hitung** = 0,964. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t-hitung** (0,964) > *Level of Significant* (0,05), maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Moderasi $X2*Z$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang **H4 ditolak**. Hal ini berarti Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh Peningkatan Kompetensi (X1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang. Dengan hasil variabel Peningkatan Kompetensi t hitung 3,856 dan t tabel 1,662 (3,856 > 1,662). Nilai signifikan 0,000 (0,000 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,440.

2. Penggunaan Teknologi Informasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang. Dengan hasil variabel Peningkatan Teknologi Informasi t hitung 1,700 dan t tabel 1,662 (1,700 > 1,662). Nilai signifikan 0,097 (0,097 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,189.
3. Motivasi (Z) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang. Dengan hasil variabel motivasi t hitung 3,193 dan t tabel 1,662 (3,193 > 1,662). Nilai signifikan 0,003 (0,003 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,356.
4. Kinerja Karyawan (Y) mempengaruhi variabel Peningkatan Kompetensi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), dan Motivasi (Z) pada karyawan Balai Keluarga Berencana di Kecamatan Banyumanik Semarang.

Implementasi Manajerial

Implementasi adalah proses mewujudkan rencana. Manajemen implementasi adalah tata kelola dan kepemimpinan yang bertindak dengan ide, rencana, metode, desain, prinsip, etika, dan motivasi untuk melakukan dalam upaya mewujudkan tujuan. Oleh karena itu, implementasi adalah sebuah proses tindakan yang harus konsisten dan patuh pada rencana awal yang sudah sangat terkalkulasi risiko dan manfaatnya. Jadi, manajemen implementasi mencakup semua proses keterlibatan dan keterhubungan pihak-pihak terkait, teknologi, pengetahuan, keterampilan, sistem, prosedur, tata kelola, kepemimpinan, etika dan integritas pribadi, dari awal hingga akhir untuk mendapatkan sebuah harapan baru sesuai tujuan dalam lingkungannya, termasuk keberanian untuk membuat perubahan yang diperlukan sesuai risiko dan tantangan.

Saran

1. Ketua Koordinator Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang dapat semakin meningkatkan keadilan, perhatian, penghormatan, mengkomunikasikan informasi, memberikan motivasi dan dorongan dalam memimpin karyawannya agar kinerja semakin meningkat.
2. Karyawan dan Ketua Koordinator Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang dapat semakin kreatif, terbuka, interaktif, saling percaya dan jujur dalam berkomunikasi.
3. Karyawan Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang diharapkan dapat semakin disiplin dengan meningkatkan ketepatan waktu, pemanfaatan sarana dengan efisien, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan taat pada peraturan.
4. Karyawan Balai Keluarga Berencana Kecamatan Banyumanik Semarang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam segi kuantitas, kualitas, efisiensi dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, M. D. (2013). *Pengaruh kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit* (Doctoral dissertation, UPN" veteran" Jawa Timur).
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Djajendra. (2015). Implementasi Manajemen.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Fatonah, F., Widayat, T. A., & Anggiani, S. (2022). Dampak Dukungan Budaya Kerja, Kompetensi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2815-2823.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kurniati, A. (2019). Analisis Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 29-37.
- Minarti, W. S. (2013). *Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderating (studi empiris pada auditor yang bekerja di kap pekanbaru)* (doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau).
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 39, 169-175.
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi*, 19(02).
- Nurvitari, S. Pengaruh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja sistem keuangan berbasis teknologi informasi.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 5(1).
- Setyawan, S., Ridwan, R., & Nurhasan, N. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (dp2kbp2pa) kabupaten kendal. *Jurnal manajemen, ekonomi sains*, 3(1), 40-45.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. 2 ed.* Yogyakarta: Alfabeta Bandung
- Syafrina Putri, N. A. Z. L. A. (2022). *Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada kantor badan pusat statistik kabupaten deli serdang* (doctoral dissertation).
- Wardhani, V. K., Triyuwono, I., & Achsin, M. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Obyektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 5(1), 63-74.
- Wayan SriWijayanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

