
Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Zaldi Mardianzah¹, Hendra Gunawan², Rosnaini Daga²

¹ Stat Ahli Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: zaldi.mardianzah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang baru dengan mengelaborasi motivasi kerja dalam memediasi kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan September 2023 sampai dengan Oktober 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 112 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 112 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (2) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar, (3) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (4) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (6) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (7) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: kompetensi sumber daya manusia; pemanfaatan teknologi informasi; komitmen kerja; kinerja pegawai.

Abstract

This research aims to find a new model by developing work motivation in mediating the competence of human resources and the use of information technology to the performance of officials in Binuang district of Polewali Mandar. The research was conducted in Binuang district of Polewali Mandar and lasted for more than two months, from September 2023 until October 2023. The population of this research is the entire staff in Binuang district of Polewali Mandar district office of 112 staff. By using saturated sampling techniques, so the sample used is the entire population of 112 officers. Data collection techniques are done through observations, questionnaires and documentation, while data analysis uses SEM-PLS. The results of the research showed that: (1) Human resource competencies have a direct positive and significant impact on the work motivation in Binuang district of Polewali Mandar, (2) the use of information technology has a direct and significant effect

on the job motivation of the Binoang Tonyaman district, (3) Human resources competencies directly have a positive and meaningful impact on performance of the staff of Binoangs district Polewali Mandar. (4) The use of the information technology directly has a positive impact and significant influence on the performance of employees of Binoangs of Polewali district. (5) The employment motivation has an immediate and significant positive impact on work performance of staff members of Binoangs of the Polewali district; (6) Human resources competencies are directly and significantly influenced on staff performance through motivation to work in Binoang districts of Polewali Mandar.

Keywords: human resources competence; use of information technology; work commitment; staff performance.

I. Pendahuluan

Di era digital saat ini, dinamika kerja di sektor publik, khususnya di kantor kecamatan, mengalami transformasi signifikan. Kantor kecamatan, sebagai unit pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) menjadi dua faktor krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi layanan. Namun, seringkali kedua aspek ini belum terintegrasi dengan optimal, mengakibatkan berbagai hambatan dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

Kompetensi SDM di banyak kantor kecamatan sering kali tidak sejalan dengan tuntutan zaman. Hal ini terlihat dari kurangnya keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam mengadaptasi perubahan, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan inovasi dalam layanan public (Gunawan et al, 2021). Selain itu, masih ada gap antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki untuk menjalankan fungsi-fungsi kerja pegawai secara efektif. Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan menjadi salah satu penyebab utama dari masalah ini, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan di kantor kecamatan.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi di kantor kecamatan masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun telah ada inisiatif untuk mengintegrasikan sistem teknologi informasi (TI) dalam proses kerja, seringkali implementasinya tidak efektif karena kurangnya infrastruktur yang memadai dan kesiapan SDM dalam mengoperasikan sistem tersebut. Ketidaksiharian antara teknologi yang diterapkan dengan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan juga sering menjadi penghambat. Akibatnya, potensi teknologi informasi (TI) untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan publik belum termanfaatkan sepenuhnya.

Selain itu, motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi bagaimana kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang tinggi. Motivasi kerja yang rendah dapat menghambat penerapan kompetensi dan teknologi, sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan, serta bagaimana motivasi tersebut berinteraksi dengan kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari

manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga.

Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Didiharyono et al, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal (Daga & Hamu, 2021).

Perkembangan teknologi memiliki dampak besar pada kinerja aparat desa. Pemanfaatan teknologi dapat membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan mempermudah tugas-tugas rutin yang dilakukan oleh pegawai kecamatan. Namun, pemanfaatan teknologi dapat menjadi tantangan bagi pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai dalam penggunaan teknologi. Maka kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

Kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai kecamatan. Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, pegawai kecamatan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat (Daga et al, 2023).

Kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pembangunan di tingkat desa. Kompetensi sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai kecamatan. Dalam konteks ini, kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai kecamatan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya kompetensi yang memadai, pegawai kecamatan akan mampu menghadapi tantangan dan tuntutan yang semakin kompleks dalam melaksanakan kinerja aparatur pemerintahan desa.

Aparatur kecamatan, kelurahan dan desa yang memiliki kompetensi dalam bidang administrasi pelayanan masyarakat akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas administratif seperti pengelolaan data penduduk, penerbitan dokumen, dan pengelolaan keuangan. Pemanfaatan teknologi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan. Penggunaan teknologi yang tepat dapat memberikan efisiensi dan kemudahan dalam melaksanakan kinerja pegawai kecamatan. Misalnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi yang memungkinkan aparatur kecamatan, kelurahan dan desa untuk mengelola data

secara digital dapat mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk mencari informasi atau menyelesaikan kinerja rutin aparatur pemerintahan kecamatan.

Hal ini dapat memberikan dampak positif pada motivasi kerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa, karena pegawai akan merasa lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan kinerja aparatur pemerintahan di kecamatan. Beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan untuk menggali hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, motivasi kerja, dan kinerja aparatur di kecamatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan menggunakan teknologi dengan efektif cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang lebih baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bakri et al (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan menggunakan teknologi dengan efektif akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk memperhatikan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi. Melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi yang tepat, diharapkan aparatur kecamatan, kelurahan dan desa dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa.

Dalam konteks penelitian terdahulu diatas, terdapat hubungan yang erat antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, motivasi kerja, dan kinerja aparat desa di kantor kecamatan dan desa. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi yang tepat, dapat diharapkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan tindakan yang tepat perlu dilakukan untuk memperkuat kompetensi sumber daya manusia dan memaksimalkan pemanfaatan teknologi di kantor kecamatan dan desa.

Selain itu persoalan lain yakni aparatur kecamatan sebahagian besar belum memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik serta belum paham akan penguasaan teknologi informasi yang berdampak kepada kemampuan berinisiatif masih rendah, sehingga dalam menjalankan tanggung jawabnya menyebabkan persoalan yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Kinerja pegawai juga dapat juga tergambar dari keluhan warga masyarakat terkait pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, hasil pra survei dengan beberapa warga masyarakat terkait kinerja pegawai mengatakan bahwa untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat tidak semudah yang dibayangkan masyarakat, hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan atau perlakuan pegawai kepada masyarakat dalam melakukan pelayanan. Kesiapan petugas juga dinilai kurang sehingga tidak jarang masyarakat rela menunggu untuk mendapatkan pelayanan, disamping itu fasilitas perangkat teknologi yang masih minim.

2. Metodologi

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel meliputi menganalisis kompetensi sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah populasi dan sampel penelitian sebanyak 112 pegawai dengan Teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responden jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan *statistic inferensial* melalui analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi SDM (X1)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	-	-	4	3,6	9	8,0	46	41,1	53	47,3	4,32
X1.2	-	-	5	4,5	7	6,3	49	43,8	51	45,5	4,30
X1.3	-	-	4	3,6	12	10,7	42	37,5	54	48,2	4,30
X1.4	2	1,8	1	0,9	10	8,9	36	32,1	63	56,3	4,40
X1.5	-	-	4	3,6	6	5,4	45	40,2	57	50,9	4,38
Rata-Rata Variabel Kompetensi SDM											4,34

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel kompetensi SDM yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “jenjang pendidikan” (X1.4). Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator “penguasaan teknologi” (X1.3). Sedangkan total nilai rata-rata variabel kompetensi SDM adalah 4,34 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Deskripsi Variabel Pemanfaatan Tekonologi Informasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Tekonologi Informasi (X2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	5	4,5	10	8,9	15	13,4	44	39,3	38	33,9	3,89
X2.2	-	-	7	6,3	12	10,7	61	54,5	32	28,6	4,05
X2.3	-	-	-	-	9	8,0	59	52,7	44	39,3	4,31
X2.4	2	1,8	6	5,4	9	8,0	55	49,1	40	35,7	4,12
X2.5	2	1,8	6	5,4	13	11,6	58	51,8	33	29,5	4,02
Rata-Rata Variabel Pemanfaatan Tekonologi Informasi											4,07

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variable pemanfaatan teknologi informasi yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “perawatan” (X2.3). Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator “perangkat” (X2.1). Sedangkan total nilai rata-rata variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah 4,07 dan merupakan kategori tinggi (antara 3,40 – 4,20).

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1	-	-	2	1,8	8	7,1	44	39,3	58	51,8	4,41
Z2	2	1,8	3	2,7	5	4,5	48	42,9	54	48,2	4,33
Z3	-	-	6	5,4	5	4,5	41	36,6	60	53,6	4,38
Z4	2	1,8	4	3,6	9	8,0	48	42,9	49	43,8	4,23
Z5	1	0,9	3	2,7	7	6,3	51	45,5	50	44,6	4,30
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja											4,33

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel motivasi kerja yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “gaji” (Z1). Dan yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator “pengakuan dan penghargaan” (Z4). Sedangkan total nilai rata-rata variabel karakteristik kecerdasan spiritual adalah 4,33 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	-	-	2	1,8	16	14,3	47	42,0	47	42,0	4,24
Y2	-	-	3	2,7	7	6,3	48	42,9	54	48,2	4,37
Y3	-	-	4	3,6	4	3,6	51	45,5	53	47,3	4,37
Y4	-	-	-	-	9	8,0	53	47,3	50	44,6	4,37
Y5	-	-	2	1,8	13	11,6	49	43,8	48	42,9	4,28
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai											4,32

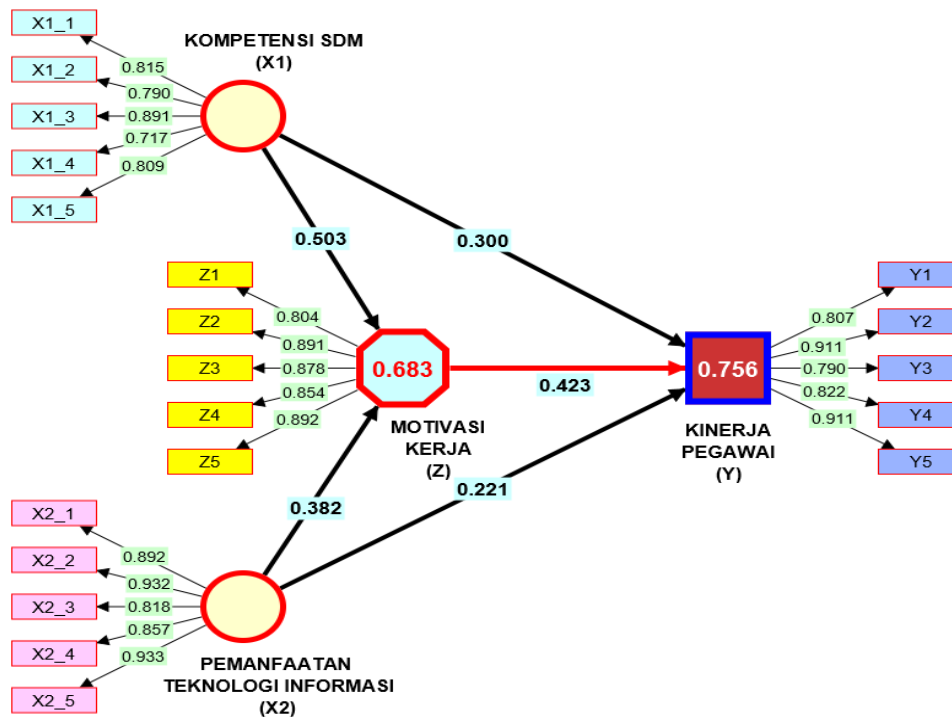
Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel kinerja pegawai yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “kualitas pekerjaan” (Y2) dan indikator “kemandirian” (Y3) serta indikator “inisiatif” (Y4). Dan yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator “kuantitas pekerjaan” (Y1) Sedangkan total nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,32 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran Reflektivitas

Evaluasi Model Pengukuran Reflektivitas yaitu mengukur kebaikan kausalitas antara variabel dengan item pengukuran, Hair *et al* (2021). Kriteria yang digunakan adalah :

Outer Loading atau Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Ekstracted (AVE) dan Fornell & Larcker Criterion.



Gambar 1. Diagram Outer Loading

Tabel 5. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)	X1.1	0.815	0.865	0.873	0.650
	X1.2	0.790			
	X1.3	0.891			
	X1.4	0.717			
	X1.5	0.809			
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.892	0.932	0.933	0.788
	X2.2	0.932			
	X2.3	0.818			
	X2.4	0.857			
	X2.5	0.933			
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0.804	0.915	0.918	0.747
	Z2	0.891			
	Z3	0.878			
	Z4	0.854			
	Z5	0.892			
Kinerja Pegawai	Y1	0.807	0.903	0.905	0.722

(Y)	Y2	0.911			
	Y3	0.790			
	Y4	0.822			
	Y5	0.911			

- a. Variabel kompetensi SDM diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.717 – 0.891 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kompetensi SDM. Tingkat reliabilitas kompetensi SDM dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.873 serta cronbach’s alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.865 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.650 lebih besar dari 0.500, (Hair *et al*, 2021).
- b. Variabel pemanfaatan teknologi informasi diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai *outer loading* terletak antara 0.818 – 0.933 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam pemanfaatan teknologi informasi. Tingkat reabilitas pemanfaatan teknologi informasi dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.933 serta cronbach’s alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.932serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.788 lebih besar dari 0.500.
- c. Variabel motivasi kerja diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.804 – 0.892 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam motivasi kerja. Tingkat reabilitas motivasi kerja dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.918 serta cronbach’s alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.915 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.747 lebih besar dari 0.500.
- d. Variabel kinerja pegawai diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.790 – 0.911 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kinerja pegawai. Tingkat reabilitas kinerja pegawai dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.905 serta cronbach’s alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.903 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.722 lebih besar dari 0.500.

Tabel 6. Fornell dan Larcker Criterion

	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi SDM (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)
Kinerja Pegawai (Y)	0.850	-	-	-
Kompetensi SDM (X1)	0.796	0.806	-	-
Motivasi Kerja (Z)	0.825	0.785	0.864	-
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0.762	0.740	0.754	0.887

Pada tabel 6 bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai akar AVE (0.850) lebih besar korelasinya dengan variabel kompetensi SDM (0.796), lebih besar korelasinya dengan motivasi kerja (0.825) dan lebih besar korelasinya dengan variabel pemanfaatan teknologi informasi (0.762).

Evaluasi Model Pengukuran Struktural
Uji Inner VIF

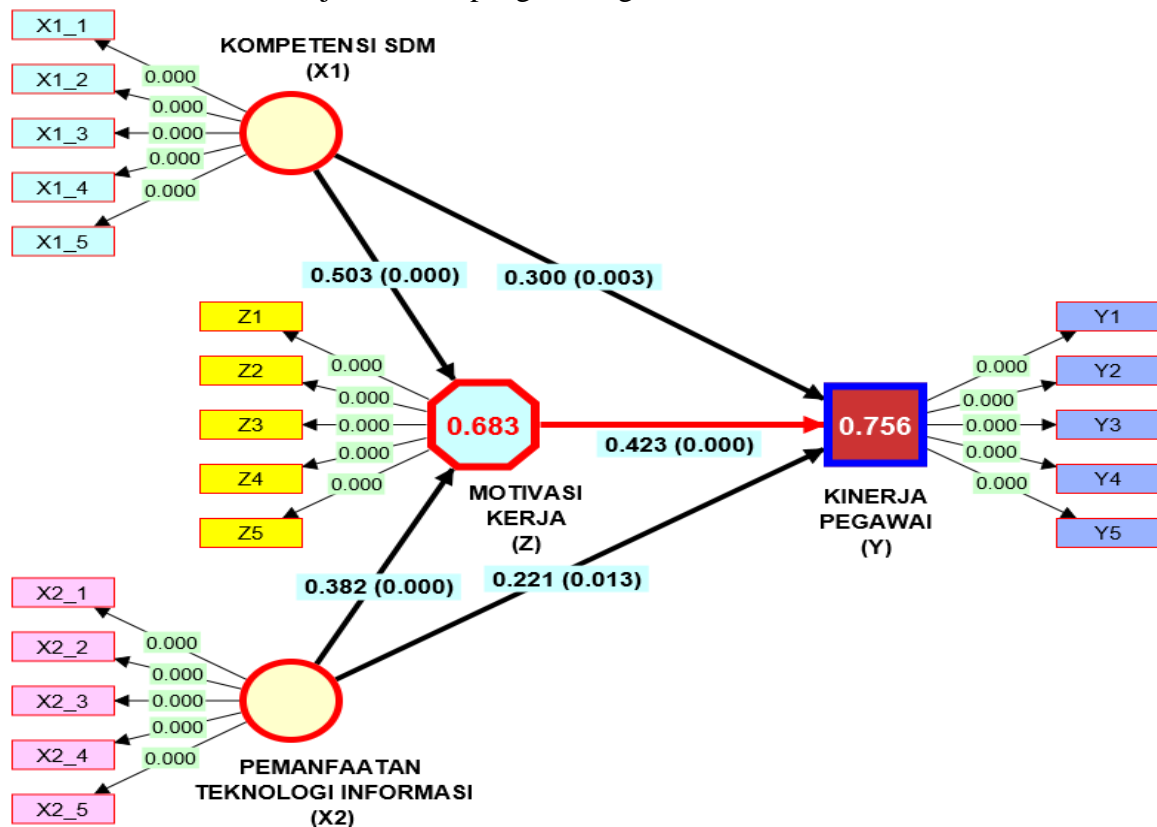
Tabel 7. Inner VIF

	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kinerja Pegawai (Y)	-	-
Kompetensi SDM (X1)	3.006	2.208
Motivasi Kerja (Z)	3.154	-
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	2.668	2.208

Tabel 7 menggambarkan nilai Inner VIF, sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai inner VIF dibawah 5,00, maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

1) Pengujian *signifikansi Path Coefficient*

Pengujian ini berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM PLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* dimana nilai t statistic diatas 1,96 atau p-value dibawah 0,05 menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel.



Gambar 2. Diagram *Path Coefficient dan p-value*

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil	
H1	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	$X1 \rightarrow Z$	0.503	5.007	0.000	Hipotesis satu diterima
H2	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar	$X2 \rightarrow Z$	0.382	3.584	0.000	Hipotesis dua diterima
H3	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	$X1 \rightarrow Y$	0.300	2.996	0.003	Hipotesis tiga diterima
H4	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	$X2 \rightarrow Y$	0.221	2.477	0.013	Hipotesis empat diterima
H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	$Z \rightarrow Y$	0.423	4.184	0.000	Hipotesis lima diterima
H6	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.213	2.720	0.007	Hipotesis enam diterima
H7	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.162	3.341	0.001	Hipotesis tujuh diterima

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
	kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar				

1. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 5,007 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses *bootstrapping* nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.503. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 1, di terima**

2. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 3.584 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses *bootstrapping* nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.382. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 2, di terima**

3. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2.996 dengan nilai signifikansi p-value 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses *bootstrapping* nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.300. Maka dapat disimpulkan bahwa t kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 3, di terima**

4. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2.477 dengan nilai signifikansi p-value 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses *bootstrapping* nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.221. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 4, di terima**

5. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 4.184 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih

besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.423. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 5, di terima**

6. Pengujian Hipotesis Enam

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 2.720 dengan nilai signifikansi p-value 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.213. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 6, di terima**

7. Pengujian Hipotesis Tujuh

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 3.341 dengan nilai signifikansi p-value 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.162. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 7, di terima**

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Goodness of Fit)

Yaitu melakukan evaluasi keseluruhan model. SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square dan SRMR.

1) R square

Ukuran statistik R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model.

Tabel 9. R square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.756
Motivasi Kerja (Z)	0.683

Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat/sedang) dan 0.66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5.13, maka besarnya pengaruh kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi kerja sebesar 68,3% (pengaruh tinggi). Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,6% (pengaruh tinggi).

2) Q square

Tabel 10. Q square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai (Y)	560.000	270.128	0.518
Kompetensi SDM (X1)	560.000	560.000	0.000
Motivasi Kerja (Z)	560.000	282.209	0.496
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	560.000	560.000	0.000

Berdasarkan hasil pengolahan diatas nilai Q square variabel kinerja pegawai adalah $0.518 > 0.500$ (pengaruh tinggi) dan pemanfaatan teknologi informasi $0.496 > 0.250$ (pengaruh sedang).

3) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yaitu ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matriks korelasi taksiran model. Hair *et al* (2021) menyebutkan nilai SRMR dibawah 0.080 menunjukkan model fit (cocok).

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.077	0.077
d_ ULS	1.238	1.238
d_ G	0.976	0.976
Chi-square	546.329	546.329
NFI	0.764	0.764

Berdasarkan hasil pada tabel 11 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.077 (dibawah 0.080) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian oleh Widyarningsih *et al* (2020) ; Tarjo (2020) ; Panjaitan *et al* (2022); Arifa dan Muhsin (2018), menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, seperti penggunaan aplikasi berbasis mobile atau sistem informasi desa, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianggap sebagai mediator antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi informasi, semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa.

Penelitian ini juga mengakui adanya tantangan dalam implementasi teknologi informasi. Resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan, dan isu keamanan teknologi informasi adalah beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai memanfaatkan teknologi informasi. Sehingga penting bagi pimpinan untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pemanfaatan teknologi informasi yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Untuk memaksimalkan manfaat ini, penting bagi organisasi untuk tidak hanya berinvestasi dalam teknologi yang tepat tetapi juga dalam strategi yang meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan holistik, kantor kecamatan dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan, dan akhirnya

kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan dan praktisi teknologi informasi dalam sektor publik untuk mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi yang tidak hanya canggih tetapi juga mendukung dan memotivasi pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu (1) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar. (3) Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (6) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Studi lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam akan membantu dalam memahami secara lebih mendalam hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian berikutnya dapat melihat faktor lain yang mungkin mempengaruhi motivasi dan kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Bakri, M., Jainuddin, J., Risman, R., & Erfan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Jojjolo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1946–1958.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65. *and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 67-70). Atlantis Press
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.

- Didiharyono, D., Marsal, M., & Bakhtiar, B. (2018). Analisis pengendalian kualitas produksi dengan metode six-sigma pada industri air minum PT Asera Tirta Posidonia, Kota Palopo. *Sainsmat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Alam*, 7(2), 163-176.
- Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). Implementation of Organizational Culture and Work Discipline to Patient Satisfaction through Quality of Health Services in Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Lubis, A. (2020). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap sistem pengelolaan dana desa serta dampak terhadap kinerja pemerintah desa di kabupaten deli serdang* (Doctoral dissertation).
- Panjaitan, R. S., Simanjuntak, A., Sembiring, Y. N., & Siahaan, S. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Transparansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Di Desa Motung, Pardumuan M. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 51–70.
- Tarjo, T. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur desa. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 334–340.
- Widyarningsih, E., Oktarina, N., & Saeroji, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 43–53.