

Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi pada SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok

Intan Verozia

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Korespondensi penulis: Intanverozia@gmail.com

Marta Widian Sari

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Harmelia Harmelia

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Alamat: Padang, West Sumatera, 25221, Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the test results of the influence of competence and the use of technology on human resources on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Research is descriptive quantitative. The sample used was 35 employees. Instrument tests use validity tests and reliability tests. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS version 0.3. The results of this study indicate that: Competence has a positive and significant effect on Job Satisfaction, The use of technology has a positive effect on job satisfaction, Competence has a positive and significant effect on Employee Performance, The use of technology has a positive effect on employee performance, Job Satisfaction has a positive effect on Employee Performance, Competence has a positive effect on Employee Performance through Satisfaction, Use of Technology has a positive effect on Employee Performance through Job Satisfaction.*

Keywords: *Competence, Use Technology, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil uji pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi pada sdm terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Penelitian merupakan deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan 35 orang. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat SmartPLS versi 0.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Penggunaan Teknologi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Maulana, 2023). Organisasi atau Lembaga dalam pemerintahan para pegawai dituntut untuk memperhatikan kinerjanya agar tidak ada terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan dan harus terjamin. kinerja pegawai pada empat tahun terakhir yaitu 2019-2022 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Inspektorat

Daerah Kabupaten Solok masih belum stabil dan belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu dapat dilihat pada tahun 2019 terdapat jumlah hasil evaluasi penilaian kinerja 84,01%. Tahun 2020, terdapat jumlah hasil evaluasi penilaian kinerja naik menjadi 84,34%. Tahun 2021, terdapat jumlah hasil evaluasi penilaian kinerja penurunan 79,92%. Tahun 2022, terdapat jumlah hasil evaluasi penilaian kinerja mengalami penurunan 71,46%.

Terdapat fenomena dan permasalahan dilapangan yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok yang dilihat dari beberapa adanya pegawai yang datang terlambat, dan adanya pegawai tidak berada di tempat atau ruangnya tanpa alasan, selain itu terdapatnya kinerja pegawai dalam kemampuan pegawai yang dapat menyelesaikan tugas akan tetapi masih ada pegawai yang belum menggunakan aplikasi dalam teknologi informasi pada pelaksanaan evaluasi kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi kesulitan dan terganggu maka dari itu perlu melakukannya pengembangan kemampuan agar tidak ada terjadinya pekerjaan para pegawai yang kurang sesuai dengan kepuasan para pegawai yang tergolong rendah. Sebab kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam membantu membangun pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baruna & Vol, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan terletak pada variabel pengalaman kerja, tahun penelitian serta objek penelitian. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Perbedaan terletak pada variabel pelatihan dan motivasi kerja, tahun penelitian serta objek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Perbedaan terletak di variabel gaya kepemimpinan tahun penelitian serta objek penelitian. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2019) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, Perbedaan terletak di tahun penelitian serta objek penelitian. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan terletak pada variabel lingkungan kerja tahun penelitian serta objek penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Shintia & Riduwan, 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Rosmaini, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan antar variabel kompetensi (independent), penggunaan teknologi (independent), kinerja pegawai (dependent), dan kepuasan kerja (intervening). Penelitian dilakukan kepada pegawai PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, beralamat di Jl. Komp. Perkantoran Arosuka, Batang Barus, Kec. Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27365. Sampel yang digunakan adalah 35 orang pegawai PNS. Kuesioner digunakan sebagai Teknik pengabilan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabilitas, uji validitas dan uji hipotesis, standar nilai yang digunakan pada reliabilitas dengan standar composite reliability dan cronbach's alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r-hitung) dengan (t-tabel). Teknik analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan metode partial least square (PLS). Dengan melakukan tahap evaluasi model pengukuran (Outer Model) pada uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan convergent validity, composite reliability, discriminant validity, cronbach's alpha dan ave. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikan. Tahap selanjutnya dengan mengevaluasi model struktural (inner model) yang akan dilihat dari koefisien determinasi (R- Square). lalu Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai t statistik yang digunakan adalah 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai Composite Reliability di atas 0,70, nilai crobach's di atas 0,60, rho A di atas 0,70, dan AVE diatas 0,50. Tabel 1 menyajikan nilai cronbach's alpha, rho_A, composite reliability dan ave.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Crobanch's Alpha	Rho-A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,759	0,788	0,844	0,577
Penggunaan Teknologi	0,850	0,854	0,899	0,690
Kpeuasan kerja	0,873	0,881	0,901	0,571
Kinerja Pegawai	0,880	0,887	0,903	0,509

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai composite reliability di atas 0,70 dan nilai crobach's alpha di atas 0,60. Nilai composite reliability dan crobach's alpha terendah berada pada konstruk kompetensi yang memiliki nilai sebesar 0,844 dan 0,759. Dapat meunjukkan bahwa kontruk dalam penelitian ini reliabel. nilai average variance extracted semua konstruk pada berada di atas 0,50. Nilai ave terendah sebesar 0,509 terletak pada konstruk kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini valid. Dan hasil untuk rho_A semua konstruk sudah diatas 0,70. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dna varaibel laten juga dapat dilihat pada diagram jalurr pada gambar dibawah ini. Gambar 1 menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai loading faktor di atas 0,60, hal ini membuktikan semua indkator variabel valid setelah di eleminasi.

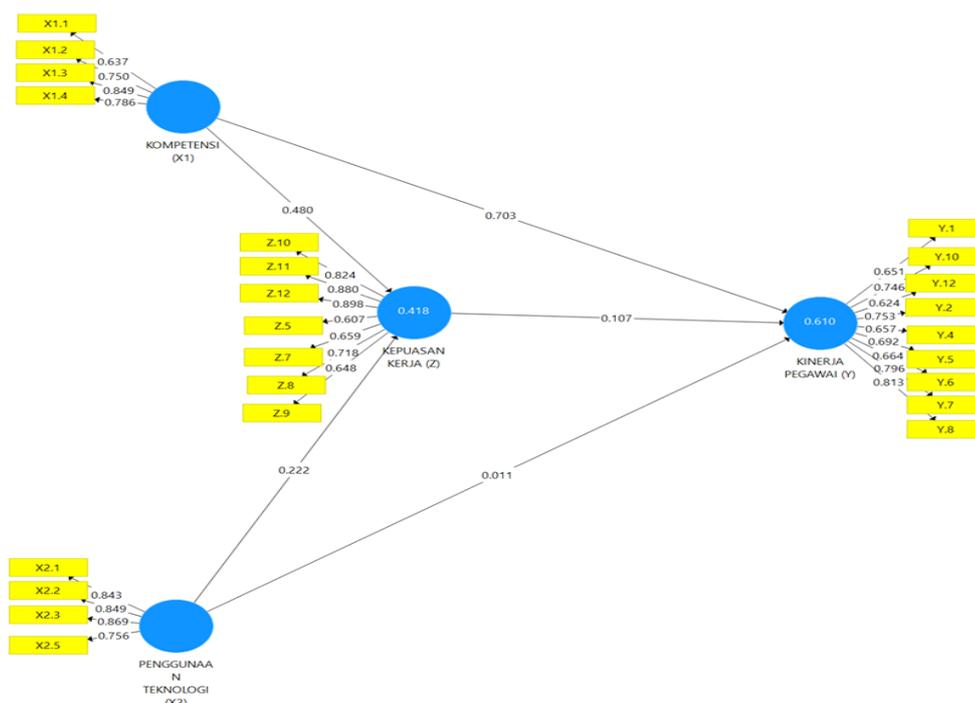


Figure 1. Algoritm

2. Structural Model Testing (Inner Model)

Dengan memperhatikan bagian *r-square* dari pengujian hipotesis koefisien jalur yang bertujuan untuk mengstimasi sebuah ; atau tingkat signifikan pada pengujian suatu model penelitian. Tabel 2 menyajikan nilai *r-square*.

Tabel 2. R-Square Value

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.418	0.381
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.610	0.573

Berdasarkan Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *r-square* Kepuasan Kerja mencapai 0,418 atau 41,8%, artinya 41,8% konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel dukungan kompetensi dan penggunaan teknologi, 58,2% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk varaiabel kinerja pegawai memiliki nilai *r-square* sebesar 0,610 atau 61%, hal ini menunjukkan bahwa 61% konstruk nilai Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, penggunaan teknologi, dan kepuasan kerja 39% lainnya dapat dijelaksan oleh variabel lain.

3. Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output untuk inner . Tabel 3, menjelaskan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 3. Result For Inner Weight

			Hasil Hipotesis				
			Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA (Z)	->	KINERJA PEGAWAI (Y)	0.107	0.080	0.186	0.576	0.565
KOMPETENSI (X1)	->	KEPUASAN KERJA (Z)	0.480	0.517	0.147	3.257	0.001
KOMPETENSI (X1)	->	KINERJA PEGAWAI (Y)	0.754	0.795	0.181	4.165	0.000
PENGUNAAN TEKNOLOGI (X2)	->	KEPUASAN KERJA (Z)	0.222	0.217	0.153	1.450	0.148
PENGUNAAN TEKNOLOGI (X2)	->	KINERJA PEGAWAI (Y)	0.034	0.004	0.195	0.176	0.860

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa hubungan pertama, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,480 dengan nilai t-statistik sebesar 3,257 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ($3,257 > 1,960$). Hubungan kedua, Penggunaan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,222 dengan nilai t-statistik sebesar 1,450 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ($1,450 < 1,960$). Hubungan ketiga, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,754 dengan nilai t-statistik sebesar 4,165 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ($4,165 > 1,960$). Hubungan keempat, Penggunaan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,034 dengan nilai t-statistik 0,176 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ($0,176 < 1,960$). Hubungan kelima, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,107 dengan nilai t-statistik sebesar 0,576 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ($0,576 < 1,960$).

Tabel 4. Spesific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPETENSI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.051	0.047	0.109	0.473	0.636
PENGUNAAN TEKNOLOGI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.024	0.014	0.049	0.481	0.631

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hubungan mediasi yaitu hubungan pertama, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,051 dengan nilai t-statistik sebesar 0,473 yang lebih kecil dari t-tabel 1,960 ($0,473 < 1,960$). Hubungan kedua, Penggunaan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,024 dengan nilai t-statistik 0,481 yang lebih kecil dari nilai t-tabel 1,960 ($0,481 < 1,960$).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,480 dengan nilai t-statistik sebesar 3,257 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,257 > 1,96$ nilai p-value 0,001. terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama, berpengaruh signifikan pada kompetensi terhadap kepuasan kerja diterima. Koefisien jalur yang positif menggambarkan semakin baik kompetensi maka akan baik juga kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini bisa dikarenakan para pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok memperhatikan atau mengharapkan secara langsung Kompetensi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Ada hal lain yang perlu ditingkatkan namun tanpa mengabaikan kompetensi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh

(Firmansyah et al., 2023) yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Penggunaan Teknologi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,222 dengan nilai t-statistik sebesar 1,450 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960. Penggunaan Teknologi penggunaan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,450 < 1,96$ nilai P-Value 0,148. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua, berpengaruh tidak signifikan pada penggunaan teknologi terhadap kepuasan kerja ditolak. Koefisien jalur yang positif menggambarkan semakin baik penggunaan teknologi maka akan semakin baik juga kepuasan kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memiliki tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa saja dikarenakan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten tidak terlalu memperhatikan atau mengharapkan secara langsung penggunaan teknologi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ada hal lain yang perlu ditingkatkan namun tanpa mengabaikan penggunaan teknologi. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Handayani & Zeina Maya Sari, 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,754 dengan nilai t-statistik sebesar 4,165 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,165 > 1,96$ nilai P-Value 0,000. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, berpengaruh signifikan pada kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima. Koefisien jalur yang positif menggambarkan bahwa semakin baik kompetensi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dikarenakan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok memperhatikan atau mengharapkan secara langsung kompetensi

dalam meningkatkan kinerja pegawai., Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Anggraini, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan teknologi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,034 dengan nilai t-statistik 0,176 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960. Penggunaan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,176 < 1,96$ nilai P-value 0,860. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis keempat, berpengaruh tidak signifikan pada penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai ditolak. Koefisien jalur yang positif menggambarkan bahwa semakin baik penggunaan Teknologi maka akan berdampak juga pada terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini bisa saja dikarenakan pegawai yang tidak terlalu memperhatikan atau mengharapkan secara langsung penggunaan teknologi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ada hal lain yang perlu ditingkatkan namun tanpa menabaikan penggunaan teknologi tersebut. Hasil Penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Afrina et al., 2021) pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,107 dengan nilai t-statistik sebesar 0,576 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,960. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,576 < 1,96$ nilai P-value 0,565. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis kelima, berpengaruh tidak signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Koefisien jalur yang positif menggambarkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan berdampak terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Harmaily, 2019) Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,051 dengan nilai t-statistik sebesar 0,473 yang lebih kecil dari t-tabel 1,960. Maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,473 < 1,96$ nilai P-Value $0,636 > 0,05$. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis keenam, berpengaruh tidak signifikan pada kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ditolak. Koefisien jalur yang positif menggambarkan bahwa semakin baik kompetensi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pada kepuasan kerja di inspektorat daerah kabupaten solok. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (R. Ismail, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Penggunaan Teknologi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,024 dengan nilai t-statistik 0,481 yang lebih kecil dari nilai t-tabel 1,960, Maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,481 < 1,96$ nilai P-Value $0,631 > 0,05$. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh, berpengaruh tidak signifikan pada penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ditolak. Koefisien jalur yang positif menggambarkan bahwa semakin baik penggunaan teknologi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pada kepuasan kerja di inspektorat daerah kabupaten solok. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Antasari & Yaniartha S, 2015) yang menyatakan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat

Daerah Kabupaten Solok. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Solok.

DAFTAR REFERENSI

- 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*
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>
- Antasari, K. C., & Yaniartha S, P. D. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(2), 354–369.
- Baruna, J., & Vol, H. (2020). *48-Article Text-175-1-10-20201231*. 3(2), 277–285.
- Firmansyah, F., Izhari, F., & Haryoto, C. (2023). The Effect of Competency and Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at KJPP Abdullah Fiantoro and Partners. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 86–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i1.324>
- Handayani, F., & Zeina Maya Sari, N. (2023). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan*. 6(3), 33–43. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa>
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Ismail, A. M., Dunakhir, S., & Anwar, S. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar). *E-Jurnal Print, Universitas Negeri Makassar*, 2(1), 1–9. <http://eprints.unm.ac.id/14065/>
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Maulana, A. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA ...*. eprints.ipdn.ac.id. <http://eprints.ipdn.ac.id/13197/>
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Pratama, H. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan ...*. 8(1), 340–350.

<http://scholar.unand.ac.id/199955/>

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rosmaini. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 2–17.
- SUTEDJO, A., & MANGKUNEGARA, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5, 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>