

## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES PRINGSEWU BERDASARKAN MOTIVASI SEBAGA VARIABEL INTERVENING

Raga Nurmansyah<sup>1</sup>, Khaidarmansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

e-mail : [raganurmansyah@gmail.com](mailto:raganurmansyah@gmail.com)<sup>1</sup>, [khaidarmansyah@darmajaya.ac.id](mailto:khaidarmansyah@darmajaya.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Polres Pringsewu is a part of Polda Lampung, responsible for maintaining security and public order in Pringsewu Regency. In carrying out its duties, Polres Pringsewu is greatly influenced by the quality of human resources and technological advancements. NPSS data shows that in the past two years, Polres Pringsewu has experienced a decline in performance, particularly in terms of innovation, which is influenced by the Professionalism Index of Human Resources and the Electronic-Based Government System Index. This research aims to provide beneficial recommendations for Polres Pringsewu. Besides understanding the causal relationship between variables, this study also differentiates itself from previous research. The population in this study consists of Polres Pringsewu employees based on Gen "Y" demographics, totaling 55 respondents. The research data was obtained through questionnaires and processed using computers with the help of SPSS software version 20.0. The study results show that: 1) The use of technology has a positive and significant effect on work motivation; 2) Competence has a positive and significant effect on work motivation; 3) The use of technology has a positive and significant effect on employee performance; 4) Competence has a significant effect on employee performance; 5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance; 6) Competence indirectly, positively, and significantly affects performance through motivation; 7) The use of information technology indirectly, positively, and significantly affects performance through motivation.*

**Keywords** — Competence, Utilization of Information Technology, Performance, Motivation, Polres Pringsewu

### ABSTRAK

*Polres Pringsewu merupakan bagian dari Polda Lampung yang bertanggung jawab untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat di Kabupaten Pringsewu. Dalam pelaksanaan tugasnya, Polres Pringsewu sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM dan kemajuan teknologi. Data NPSS menunjukkan bahwa dalam dua tahun terakhir, Polres Pringsewu mengalami penurunan capaian kinerja terutama dalam perspektif inovasi, yang dipengaruhi oleh Indeks Profesionalitas SDM dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran yang bermanfaat bagi Polres Pringsewu. Selain untuk mengetahui hubungan klausal antara variabel, penelitian ini sekaligus menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Polres Pringsewu berdasarkan demografi Gen "Y" sebanyak 55 responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan komputer dengan bantuan software SPSS versi 20.0. 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan*

### Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap motivasi kerja, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, 7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

**Kata Kunci** — Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja, Motivasi, Polres Pringsewu

## 1. PENDAHULUAN

Polres Pringsewu, di bawah Polda Lampung dan beroperasi di tingkat kabupaten, bertanggung jawab untuk memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Pringsewu. Tugas kompleks ini harus dilaksanakan secara profesional untuk mencapai kondusifitas wilayah yang optimal.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Polres Pringsewu sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki setiap individu agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa 48% personel belum memiliki kompetensi khusus bidang Kepolisian yang ditandai dengan sedikitnya personel yang mengikuti Dikbangspes atau pelatihan.

Selain kualitas SDM, teknologi informasi juga penting untuk mendukung tugas Kepolisian. Polres Pringsewu telah memanfaatkan teknologi informasi di hampir semua satuan kerjanya, namun jumlah operator yang tersedia tidak memadai. Satu personel sering kali mengoperasikan dua atau lebih aplikasi sekaligus, yang dapat meningkatkan beban kerja dan mengurangi efektivitas penggunaan teknologi informasi.

Untuk meningkatkan kinerja personel, diperlukan stimulus yang tepat, seperti penghargaan, pengakuan, atau imbalan lainnya, guna meningkatkan motivasi mereka. Pimpinan Polri, baik di tingkat pusat maupun daerah, telah menjalankan berbagai program motivasi, tetapi penerapannya belum merata dan masih bergantung pada ketersediaan anggaran serta kebijakan masing-masing pimpinan.

**Tabel 1. Data Capaian Kinerja Polres Pringsewu**

No	Sasaran Strategis	Akuntabilitas Kinerja			
		2020	2021	2022	2023
1	<i>Stakeholder Perspective</i>	37,25	38,33	40	40
2	<i>Internal Proses Perspective</i>	44,15	48,33	40	40
3	<i>Innovation Perspective</i>	35,75	36,93	37,05	34,12
NPSS		117,15	123,59	117,05	114,12

Sumber. Bagren Polres Pringsewu (2023)

Tabel 1 menunjukkan penurunan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Polres Pringsewu selama dua tahun terakhir (2022-2023), terutama pada Innovation Perspective, yang dipengaruhi oleh menurunnya Indeks Profesionalitas SDM dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Penurunan NPSS ini mengindikasikan penurunan kinerja Polres Pringsewu, menekankan pentingnya peningkatan kompetensi SDM dan optimalisasi teknologi informasi untuk memperbaiki kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah 1) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, 2) apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja, 3) apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, 4) apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi, 5) apakah motivasi

berpengaruh terhadap kinerja, 6) apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, 7) apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Penelitian ini bertujuan memberikan saran kepada Polres Pringsewu mengenai pengaruh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja personel yang dipengaruhi oleh motivasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial dan simultan serta membedakannya dari penelitian sebelumnya oleh Novianti Anggraini (2022) dengan memilih Polres Pringsewu sebagai subjek.

## 2. TEORI DAN HIPOTESIS

### **Teori Human Capital**

Menurut Malhotra dan Bontis dalam Asrorudin (2020:105), *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Teori *Human Capital* dapat diterapkan sebagai *grand* teori yang menggambarkan kompetensi yang dimiliki setiap individu akan berdampak pada hasil kinerja personel.

### **Teori Technology Acceptance Model (TAM)**

Menurut Davis *et al* dalam Irawati (2019:108), *Technology Acceptance Model (TAM)* adalah suatu model untuk memprediksi dan menjelaskan bagaimana pengguna teknologi menerima dan menggunakan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan pengguna. *Grand* teori ini menggambarkan situasi di Polres Pringsewu yang telah mengadopsi teknologi informasi sebagai kebutuhan yang sejalan dengan tuntutan tugas.

### **Teori Hierrarcy**

Menurut Abraham Maslow dalam Bagas M. A. (2020:103-106), motivasi timbul sebagai *respons* terhadap kebutuhan seperti kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. *Grand* teori ini sejalan dengan praktik di lapangan yang menunjukkan bahwa untuk memunculkan motivasi kerja maka harus didasari oleh kebutuhan setiap personel.

### **Kompetensi**

Menurut Sutrisno & Zuhri dalam Al Farobi *et al.* (2024:162), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang meliputi keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan dalam tugas sesuai persyaratan kerja. Kompetensi bersumber dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu. Wahyuin dalam Wijaya (2024:17) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi karakteristik kepribadian, keterampilan, pengalaman, keyakinan, nilai-nilai individu, motivasi, serta kemampuan intelektual, emosional, dan budaya organisasi. Romberg, seperti yang dikutip oleh Gatot dalam Wibawa (2022:27), menyebutkan empat indikator untuk mengukur kompetensi: pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut Thompson *et al.* menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mencerminkan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugas atau perilaku saat menggunakan teknologi (Wijana dalam Annasai G.G. 2022:17). Pemanfaatan teknologi dipengaruhi oleh enam faktor: faktor sosial, perasaan, kompleksitas, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi (Diana dalam Annasai G.G. 2022:20). Thompson juga menyebutkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur melalui tiga indikator: intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi yang digunakan (Wijana dalam Annasai G.G. 2022:17).

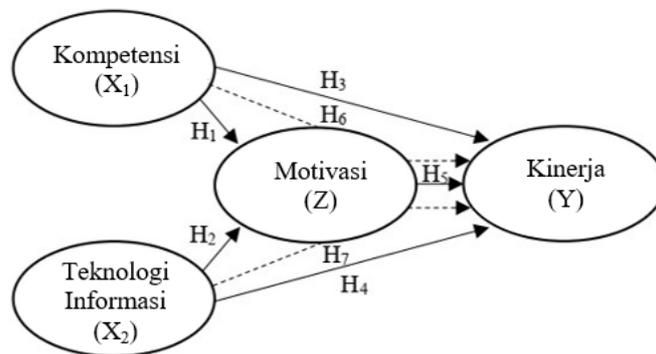
### **Kinerja**

Menurut Moeheriono dalam Fachrezi H. dan Hazmanan K. (2020:108), kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Adhari dalam Milala (2022:10) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, dukungan pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam Rofi (2021:6), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja untuk meningkatkan kerja sama, efektivitas, dan dedikasi dalam mencapai kepuasan. Motivasi mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang kuat, individu lebih fokus dan berusaha maksimal, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan (Rivai dalam Afandi et al. 2020:238). Aspek lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah rasa aman, gaji yang adil, lingkungan kerja menyenangkan, penghargaan, dan perlakuan adil. Indikator motivasi kerja meliputi dimensi Monetary motivational seperti gaji dan bonus, serta Non-monetary motivational seperti jaminan kesejahteraan dan promosi (Andayani et al. dalam Christy 2022:7).

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**



Sumber. Maulana (2023:7)

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi.

H<sub>2</sub>: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi.

H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

H<sub>4</sub>: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja.

H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

H<sub>6</sub>: Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

H<sub>7</sub>: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan data numerik untuk meramalkan kondisi populasi atau kecenderungan masa depan (Mukhid A. 2021:14). Variabel yang diteliti meliputi Kompetensi (X<sub>1</sub>), Teknologi Informasi (X<sub>2</sub>), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: 1) Berdinas di Polres Pringsewu, 2) Termasuk dalam demografi Gen "Y". Menurut Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall dalam Rahma (2023:41), Polres Pringsewu memiliki tiga generasi (Gen "X", Gen "Y", dan Gen "Z"), dengan Gen "Y" sebagai mayoritas di setiap satuan kerja, sehingga Gen "Y" dipilih sebagai subjek penelitian. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 55 personel (Bongin dan Notoatmodjo S. dalam Priyanda R. et al. 2022:121).

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala bertingkat modifikasi skala Likert, terdiri dari lima pilihan jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal akademik, buku, arsip Polres Pringsewu, database online, dan survei lapangan. Data kuesioner akan disajikan dalam tabel untuk mempermudah analisis. Pengolahan data dilakukan

menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), yang dikenal karena kemampuannya menghasilkan perhitungan statistik yang akurat dan cepat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  tabel dengan nilai  $r$  hitung. Nilai  $r$  tabel dicari menggunakan signifikansi 0,05 dengan jumlah data  $n = 55$ , hasilnya diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,266. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pernyataan yang ada pada variabel Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi dan kinerja dengan kesimpulan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel dengan nilai batas reliabilitas. Menurut Sugiyono dalam Natasha E. (2022: 76), suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,6. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850, variabel kompetensi sebesar 0,866, variabel teknologi informasi sebesar 0,97 dan variabel motivasi sebesar 0,942. Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel berada di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Descriptive Statistics**

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja	5	36	50	43,65	3,373
Kompetensi	5	29	46	37,98	3,159
Teknologi Informasi	5	14	28	19,69	3,282
Motivasi	5	36	50	43,13	4,579
Valid N (listwise)	5				

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan tabel *kolmogrov-smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. untuk variabel kinerja adalah 0,930, variabel kompetensi adalah 0,091, variabel teknologi informasi adalah 0,078, dan variabel motivasi adalah 0,207. Setiap nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* variabel kompetensi adalah 0,456, teknologi informasi adalah 0,280, dan motivasi adalah 0,195. Masing-masing nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel kompetensi adalah 2,192, teknologi informasi adalah 3,570, dan motivasi adalah 5,131. Masing-masing nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinearitas.

##### Uji Autokorelasi

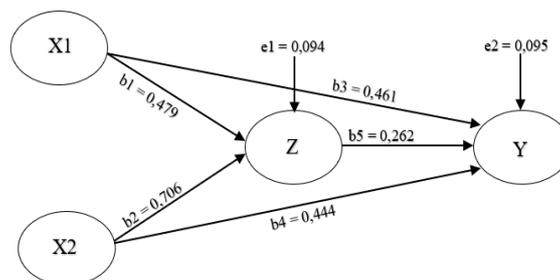
Uji Autokorelasi menggunakan tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data ( $n$ ) = 55,  $k$  (variabel bebas) = 3, diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1,4523 dan  $dU$  sebesar 1,6815. Nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,867. Karena nilai DW (1,867) terletak antara  $dU$  dan ( $4-dU$ ), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

##### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menunjukkan nilai Sig. pada variabel kompetensi sebesar 0,977, variabel teknologi informasi sebesar 0,716 dan variabel motivasi sebesar 0,603. Setiap nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Analisa Jalur

Gambar 4. Koefisien Jalur



Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Hasil analisa jalur terhadap variabel dependen (motivasi) menunjukkan bahwa dengan konstanta sebesar -2,694, apabila kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi bernilai 0, maka tingkat motivasi sebesar -2,694. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,479 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 akan meningkatkan motivasi sebesar 0,479. Selain itu, nilai koefisien pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,706 juga menunjukkan pengaruh positif, sehingga setiap peningkatan pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 akan meningkatkan motivasi sebesar 0,706.

Hasil analisa jalur terhadap variabel dependen (kinerja) dengan konstanta 7,650 menunjukkan bahwa jika kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan motivasi bernilai 0, maka tingkat kinerja adalah -7,650. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,461. Nilai koefisien teknologi informasi sebesar 0,444 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,444. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,262.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,897, yang terletak di antara 0,75 dan 0,99, mengindikasikan korelasi sangat kuat antara kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,5% menunjukkan bahwa 80,5% variasi dalam motivasi dijelaskan oleh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi, sementara 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915, yang terletak di antara 0,75 dan 0,99, mengindikasikan korelasi sangat kuat antara motivasi, kompetensi, dan teknologi informasi terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,837 atau 83,7% menunjukkan bahwa 83,7% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh motivasi, kompetensi, dan teknologi informasi, sementara 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Parsial

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi (0,025) dan  $n = 55$  menunjukkan bahwa t-tabel sebesar 2,00665. Nilai t-hitung untuk Kompetensi terhadap Motivasi sebesar 7,778, lebih besar dari t-tabel, dengan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Nilai t-hitung untuk Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi sebesar 11,465, lebih besar dari t-tabel, dengan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ),

sehingga H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Nilai t-hitung untuk Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 5,511, lebih besar dari t-tabel dengan probabilitas (signifikansi) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), sehingga H0 ditolak, menandakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai t-hitung untuk Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 4,164, juga lebih besar dari t-tabel dengan probabilitas (signifikansi) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai t-hitung untuk Motivasi terhadap Kinerja sebesar 2,047, lebih besar dari t-tabel dengan probabilitas (signifikansi) 0,046 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), sehingga H0 ditolak, mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Uji Simultan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel dependen motivasi, nilai F hitung sebesar 107,396 lebih besar dari F tabel (3,16) dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Ini berarti bahwa kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Untuk variabel dependen kinerja, nilai F hitung sebesar 87,445 juga lebih besar dari F tabel dan probabilitas (signifikansi) 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Sobel

**Tabel 5. Hasil Uji Sobel**

Model	Coefficients Beta	Coefficients Z → Y	Std. Error a	Std. Error b	Sig.
X1 → Z → Y	0,479	0,262	0,089	0,094	2,475
X2 → Z → Y	0,706	0,262	0,086	0,094	2,639

Sumber. Hasil Olah Data (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 2,475, nilai ini lebih besar dari 1,96, menandakan adanya pengaruh tidak langsung. Selain itu, motivasi juga memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 2,639, nilai ini lebih besar dari 1,96, menandakan adanya pengaruh tidak langsung.

### Pembahasan

1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personel Polres Pringsewu, sesuai dengan penelitian Anggraini (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. 2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personel Polres Pringsewu, sesuai dengan penelitian Anggraini (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, sesuai dengan penelitian Anggraini (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. 4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, sesuai dengan penelitian Anggraini (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, sesuai dengan penelitian Anggraini (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. 6) Motivasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, sejalan dengan temuan Maulana M. R. dan Sriyono (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. 7) Motivasi memperkuat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, sejalan dengan temuan Andhika Y, *et. all.* (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1) Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi. 2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi. 3) Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja. 4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan

terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. 7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

### **Kekurangan**

Penelitian ini menggunakan sampel 55 personel Polres Pringsewu. Hasil penelitian dapat digeneralisasi jika sampel diperluas ke seluruh personel Polres.

### **Saran**

1) Disarankan agar Polres Pringsewu mengelola kompetensi personel secara optimal dengan memanfaatkan pelatih bersertifikat untuk pelatihan internal, yang dapat menghemat biaya dan memastikan distribusi pelatihan merata. 2) Program aplikasi sebaiknya dibagi secara proporsional dengan surat perintah untuk mencegah penumpukan beban kerja pada personel tertentu. 3) Penerapan sistem reward and punishment, baik materiil maupun non-materiil, diharapkan dapat memotivasi personel dan meningkatkan kinerja secara efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, A. & Bahri, S. 2020, 'Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Al Farobi, O., Guntara, Y. & Maliki, B. I. 2024, 'Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review)', *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 160-166.
- 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.
- Annasai, G. G. 2022, 'Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah (Survey pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis)', PhD Thesis, Universitas Siliwangi.
- Asrorudin, A. 2020, 'Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 8(2), 102-110.
- Bagas, M. A. 2020, 'Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam', *Syifaul Qulub : Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100-108.
- Christy, D. T. 2022, 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi pada Kantor PT PLN (Persero) Area Pekalongan', PhD Thesis.
- Fachrezi, H., & Khair, H. 2020, 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Irawati, T., Rimawati, E., & Pramesti, N. A. 2019, 'Penggunaan Metode Technology Acceptance Model (TAM) Dalam Analisis Sistem Informasi Alista (Application Of Logistic And Supply Telkom Akses)', *@ is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 4(2), 106-120.
- Maulana, M. R., & Sriyono, S. 2023, *Analisis Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Astellas Pharma Indonesia*, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 12(1), 74-87.
- Mukhid, A. 2021, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Jakad Media Publishing.
- Milala, J. A. S. 2022, *Analisis Kinerja Karyawan pada CU Merdeka Berastagi*, Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi.
- Natasha, E. 2022, *Efek Penggunaan Girlband K-Pop Twice sebagai Brand Ambassador terhadap Peningkatan Nilai Merek Scarlett Whitening*, Undergraduate Thesis, Pembimbing: Bilson Simamora.
- Priyanda, R., et. all, D. 2022, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Pradina Pustaka.

ISSN : 3025-9495

- Rofi, K. 2021, *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Az-Zahra Cakrawala Nusantara Malang*, Doctoral dissertation, STIE Malangkececwara.
- Wibawa, I. K. A. 2022, *Pengaruh Kompetensi, Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Cabang Denpasar*, Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.