

**PENGARUH PENGETAHUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
KOMUNIKASI (TIK) DASAR DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PAMULANG (UNPAM)  
TANGERANG SELATAN**

**Suprijartono**

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tangerang Selatan  
Email: [tono\\_nagamaslawfirm@yahoo.com](mailto:tono_nagamaslawfirm@yahoo.com)

**Abstract:** *The quality of institutional services becomes a challenge that can not be ignored as a manifestation of human resource professionalism not to mention employees in Pamulang University South Tangerang. The facts show that not all UNPAM work unit services are optimal. In the library services that look for books and catalogs that are expected to facilitate the responded visitors agreed under the proportion of 50%. This condition indicates that the performance of employees UNPAM South Tangerang not yet optimal. The purpose of this study is to analyze the influence of basic communication technology and information ( ICT) knowledge and work skills on employee performance. The research method used is survey. The research population is the employees of UNPAM with the sample covering work unit based on communication and information technology ie personnel unit, library, and academic faculty. Data analysis technique using path analysis test. The result of the research as follows: 1) there is positive direct influence of basic ICT knowledge to employee performance ( $\beta Y1 = 0,298$ ); 2) There is positive direct effect of work skill to employee performance ( $\beta Y2 = 0,593$ ), and 3) direct positive basic ICT knowledge to work skills ( $\beta x21 = 0.663$ ).*

**Keywords:** *basic ICT knowledge, work skill, performance of employee.*

## **PENDAHULUAN**

Mutu pelayanan institusi menjadi tantangan yang tidak dapat diabaikan sebagai wujud profesionalisasi sumberdaya manusia tidak terkecuali tenaga karyawan di Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Manajemen layanan karyawan institusi yang baik akan menjadi faktor penting bagi kinerja. Indikator penampilan kerja suatu hasil kerja kelompok profesional dan kelompok manjerial diukur dengan beberapa standar yaitu mutu pelayanan, efisiensi pelayanan, dan cakupan pelayanan.

Universitas Pamulang (UNPAM) merupakan suatu organisasi yang kompleks, dengan jumlah mahasiswa yang pada saat ini mencapai puluhan ribu maka dalam pengelolaannya perlu didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi.

UNPAM Sebagai institusi yang kompleks tetap dituntut untuk menjalankan misinya sebagai institusi pelayanan sosial dalam bidang pendidikan tinggi dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dan harus selalu memperhatikan etika layanan. Masalah pelayanan institusi berkenaan dengan layanan umum tidak dapat dipisahkan dari karyawan. Suatu kenyataan yang ada di lapangan dengan masih adanya kesenjangan *stakeholder* maupun warga institusi itu sendiri, berarti masih banyak faktor yang perlu diperbaiki oleh pihak institusi dalam melaksanakan fungsi pelayanan kepada warga institusi sehingga kinerjanya menjadi tinggi. Data yang dikumpulkan oleh berikut memberikan gambaran tentang aspek kinerja melalui fungsi layanan, yakni di unit kerja Perpustakaan UNPAM, seperti berikut:

Tabel 1.  
Layanan Unit Kerja Perpustakaan UNPAM Tangerang Selatan  
(n= 94 mahasiswa)

| No. | Layanan Karyawan Perpustakaan UNPAM                                                            | Setuju | Tidak setuju |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1.  | Mencari buku di perpustakaan tidak sulit.                                                      | 29%    | 71%          |
| 2.  | Katalog buku perpustakaan Universitas Pamulang mudah digunakan pengunjung.                     | 44%    | 54%          |
| 3.  | Pustakawan Universitas Pamulang membantu pengunjung saat mencari buku yang di cari pengunjung. | 58%    | 42%          |
| 4.  | Pustakawan Universitas Pamulang memberikan informasi yang relevan atau tepat.                  | 66%    | 34%          |

Sumber: Diolah dari YUSUFA (2017)

Tampak bahwa dari fakta dalam Tabel 1 belum seluruh layanan unit kerja perpustakaan menunjukkan kinerja yang tinggi. Bahkan layanan mencari buku dan katalog yang diharapkan mempermudah pengunjung direspon setuju di bawah proporsi 50%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan UNPAM tangerang Selatan belum optimal.

Berkenaan dengan belum optimalnya kinerja karyawan maka banyak faktor yang mempengaruhinya. Di antara faktor tersebut menyangkut: pengetahuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)

dasar, profesional kerja, disiplin, motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja karyawan, dan lain sebagainya. Setiap institusi tentu akan berusaha untuk memberikan perbaikan dalam hal layanan yang diberikan oleh para karyawan. Seberapa besar kontribusi perbaikan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap institusi tentu akan berusaha untuk memberikan perbaikan dalam hal layanan yang diberikan oleh para karyawan. Seberapa besar kontribusi perbaikan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk:

- 1) Membuktikan pengaruh langsung pengetahuan TIK dasar terhadap kinerja karyawan.
- 2) Membuktikan pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Membuktikan pengaruh langsung pengetahuan TIK dasar terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Tinjauan pustaka tentang kinerja dapat disimak melalui beberapa sumber berikut. Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip Gomes (2000), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dalam definisi ini penekanannya juga pada fungsi tetapi dengan merujuk pada batasan waktu. Menurut Schuler dan Jackson (1999), kriteria kinerja meliputi tiga hal, yakni: Pertama, kriteria berdasarkan sifat, yaitu kriteria yang memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Kedua, kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang dipusatkan pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Ketiga, kriteria berdasarkan hasil, yaitu kriteria yang difokuskan pada hasil yang dicapai ketimbang bagaimana pekerjaan itu dihasilkan.

Menurut Colquit, Lepin dan Wesson (2009), kinerja adalah nilai-nilai yang terbentuk dan memberikan kontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menekankan pada pembentukan nilai-nilai yang positif terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa kinerja mencakup perilaku yang menjadi pengontrol bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Danim (2008), mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi kinerja dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi tampilan profesional. Esensi penilaian kinerja adalah sejauh mana apa yang telah ditetapkan supaya dilakukan, sejauh mana ketetapan yang ada

sudah dikerjakan, hal-hal apa yang akan dilakukan kemudian, dan cara mengetahui kalau ketetapan itu sudah dikerjakan.

Menurut Nael (2004), kinerja pegawai adalah tingkat efektifitas pencapaian hasil kerja. Seberapa akurat, seberapa detail, seberapa besar, pencapaian hasil dari target yang direncanakan. Secara umum pencapaian kinerja dipandang dari dua sudut. Pertama, secara subjektif yaitu efektivitas yang terkait dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pendelegasian, motivasi dan tingkat inovasi. Kedua, secara objektif yaitu pencapaian target didekatkan pada ukuran jumlah, prosentase, biaya, kerugian dan lain sebagainya.

As'ad (2004), memberikan batasan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Cakupan sasaran kinerja meliputi: masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*result*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Sasaran masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan berjalan untuk menghasilkan proses. Sasaran keluaran adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsi keluaran kegiatan jangka panjang atau efek langsung.

Sasaran manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir kegiatan. Sasaran dampak adalah pengaruh pada setiap tingkat berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Tugas utama manajer di tempat kerja adalah menggerakkan motivasi pegawai di tempat kerja dan meningkatkan kemampuan setiap pegawai sesuai dengan perannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Karena secara matematik, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Oleh Sedarmiyanti (2001), kinerja juga dimakanai dengan segala hal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat disebut dengan istilah-istilah lain dengan makna yang sama, yakni: 1) prestasi kerja 2) pelaksana kerja 3) pencapaian kerja, dan 4) hasil kerja/untuk kerja atau penampilan kerja. Rivai dan Basri (2005), menjelaskan faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan: 1) kebutuhan yang dibuat pekerja; 2) tujuan yang kompleks; 3) kemampuan; 4) kompleksitas; 5) komitmen; 6) umpan balik; 7) situasi 8) pembatasan; 9) perhatian pada setiap kegiatan; 10) usaha; 11) ketekunan; 12) ketaatan; 13) kesediaan untuk berkorban; dan 14) memiliki standar yang jelas.

Sementara Manullang (2001), memberikan ukuran untuk kinerja seperti: 1) kualitas; 2) kemampuan; 3) kualitas kerja; 4) pengetahuan mengenai tugas; 5) kerjasama; 6) inisiatif; 7) adaptabilitas; 8) kehadiran; 9) perencanaan dan pengorganisasian; 10) kesehatan. Untuk itu Lakein (1997), berpendapat bahwa dalam bekerja perlu memilih tugas terbaik yang hendak dilakukan dari semua kemungkinan tugas yang tersedia, kemudian melakukan pekerjaan itu dengan cara yang efisien dan efektif.

Menentukan pilihan yang tepat mengenai bagaimana waktu, jauh lebih penting daripada melakukan semua kegiatan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam mencapai tujuan institusi tempat kerja berupa tanggung jawab, kerjasama, ketaatan, inisiatif, dan kejujuran.

### **Pengetahuan TIK Dasar**

Pengetahuan secara sederhana dipahami sebagai kesan di dalam pemikiran manusia yang merupakan hasil penggunaan pancainderanya (Suriasumantri, 1998). Pemaknaan pengetahuan secara sederhana ini sejalan dengan pendapat Suriasumantri, bahwa pengetahuan pada hakikatnya merupakan segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu dan merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung maupun tidak langsung memperkaya kehidupan kita.

Esensi tentang pengetahuan di atas adalah adanya sekumpulan ide dan fakta apapun yang dapat dipercaya dan diuji untuk memecahkan masalah yang dihadapi manusia. Pengetahuan juga merupakan sumber jawaban dari berbagai pertanyaan yang muncul dalam kehidupan dan dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan berbagai masalah, sehingga dapat dipahami bahwa pengetahuan itu sebagai bentuk kekayaan pikiran manusia yang sangat penting dan bermanfaat untuk menjawab pertanyaan yang selalu muncul dalam benak pikiran manusia.

Pengetahuan sekaligus membantu manusia untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Ross (1972), juga menyatakan bahwa pengetahuan merupakan obyek yang hakiki dan sekaligus sebagai alat yang berharga karena dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Inti pendapat Ross, adalah pengetahuan tentang suatu obyek tertentu dapat dimanfaatkan oleh manusia untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapinya. Kinnchla, Darley, dan Glucksberg (1991), menjelaskan bahwa pengetahuan terdiri atas 4 (empat) tipe, yakni: pengetahuan deklaratif atau pengetahuan proporsional, pengetahuan prosedural, pengetahuan episode, dan pengetahuan semantik. Tipe pengetahuan ini dijelaskan di bawah ini.

Pertama, pengetahuan deklaratif atau proporsional adalah pengetahuan factual. Kedua, pengetahuan prosedural adalah pengetahuan bagaimana melakukan sesuatu, misalnya membuat program komputer atau memakai sepatu. Ketiga, pengetahuan episode yakni pengetahuan yang berisi proposisi-proposisi yang menjelaskan pengalaman khusus atau episode di masa lalu. Misalnya saya ke sekolah pagi ini.

Jadi pada intinya pengetahuan adalah proses mental yang berupa pemikiran, pengambilan keputusan, penilaian, membayangkan, memecahkan masalah, menggolongkan dan pertimbangan. Cakupan

pengetahuan yang demikian luas tersebut konkritnya dijelaskan oleh sosiolog Brinkerhoff dan White (1988), yang melihat pengetahuan sebagai suatu pernyataan yang dianggap sebagai suatu kebenaran, dan kebenaran pernyataan tersebut berasal dari pemegang otoritas, hasil pembicaraan, dari gereja, seseorang yang dikagumi, pengalaman supranatural dan interpretasi individual dari pengalamannya.

Devenport dan Prusak (1999), mempertegas pendapat Brinkerhoff dan White, yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan suatu kumpulan berbagai pengalaman, nilai-nilai dan informasi yang saling berkaitan dengan obyek, yang digunakan sebagai dasar dalam menerima dan menilai informasi serta pengalaman baru yang diterapkan dalam pikiran seseorang. Selanjutnya pengetahuan tersebut tidak hanya disimpan dalam dokumen tetapi digunakan dalam kegiatan sehari-hari.

Menurut Bloom *et al* (1984), menjelaskan bahwa pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, untuk selanjutnya obyek yang diketahui menjadi sesuatu yang bermakna bagi individu yang bersangkutan. Pengetahuan itu masuk dalam domain kognitif dan mempunyai sembilan aspek pengertian yakni fakta, kaidah, hubungan antara obyek, metodologi, klasifikasi, prinsip, generalisasi, teori dan struktur. Manusia yang masuk dalam domain kognitifnya yang mengandung sembilan pengertian: fakta, kaidah, hubungan antara obyek, metodologi, klasifikasi, prinsip, generalisasi, teori, dan struktur.

Brubasher (1981), melihat pengetahuan tidak sekedar informasi, dikarenakan informasi akan menjadi pengetahuan jika dinilai memiliki relevansi dengan pemecahan permasalahan yang khusus dan diuji dalam pengalaman. Pengetahuan tidak lain informasi yang berfungsi untuk memecahkan masalah khusus dan teruji dalam pengalaman manusia. Pengetahuan sebagai informasi yang mempunyai relevansi terhadap pemecahan masalah dan teruji secara pengalaman.

Menurut Puslitbang Atpel (2008), berkenaan dengan isu-isu pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum adalah semua teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan (akuisisi), pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi. Tercakup dalam definisi tersebut adalah semua perangkat keras, perangkat lunak, kandungan isi, dan infrastruktur komputer maupun telekomunikasi.

## **Keterampilan Kerja**

Setiap tingkah laku yang tampak sebagai akibat kegiatan otot yang digerakan oleh sistem syaraf yang dikategorikan dalam bentuk keterampilan. Ada yang menyamakan kebiasaan dengan keterampilan namun demikian pada dasarnya keduanya berbeda (Syah, 1999). Dijelaskan tentang perbedaan tersebut terletak pada: 1) perbuatan kebiasaan terjadi secara otomatis tanpa disadari sedang keterampilan adalah perbuatan yang terjadi secara sadar dan diperlukan perhatian secara khusus; 2) kebiasaan merupakan cara bertindak yang sama atau seragam sedang keterampilan dapat berbeda-beda menurut waktu dan keadaan; dan 3) keterampilan dapat berfungsi dengan tepat apabila usaha atau latihan terus menerus diadakan pada kebiasaan usaha demikian tidak diperlukan lagi.

Menurut Reber (1988), keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapih secara mulus sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Yukl (1998), keterampilan adalah kemampuan atau kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan juga untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau berperilaku dengan suatu cara yang efektif. Rae (1996), mengemukakan bahwa kemampuan manusia terdiri atas empat bagian yaitu: kemampuan teknik, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku, dan kemampuan konseptual. Keseluruhan kemampuan di atas harus dikombinasikan secara berbeda-beda untuk melaksanakan secara efektif pekerjaan-pekerjaan yang berbeda-beda pula.

Kemampuan konseptual mencakup kemampuan untuk melihat sesuatu aktifitas secara keseluruhan yang mencakup pengertian bagaimana berbagai fungsi dalam suatu organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan suatu bagian mempengaruhi seluruh bagian lain dan mencakup pula visualisasi hubungan dengan masyarakat, kekuatan-kekuatan politis, sosial, dan ekonomi sebagai suatu keseluruhan. Kemampuan berinteraksi yakni interpersonal berkaitan dengan kepandaian seseorang berhubungan dengan orang lain. Kemampuan ini dalam konteks organisasi meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim, menyelesaikan konflik dan sebagainya.

Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga pengejawantahan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

Keterampilan yang diperoleh dari proses belajar merupakan salah satu indikator untuk menentukan seseorang telah berhasil mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperolehnya dan seluruh

kemampuan yang ada pada dirinya dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Sesuai dengan pendapat Syah (2002), bahwa keterampilan ialah kegiatan yang berhubungan dengan urat-urat syaraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik olah raga dan sebagainya. Meskipun sifatnya motorik, namun keterampilan itu memerlukan koordinasi gerak yang teliti dan kesadaran yang tinggi. Dengan demikian, pegawai yang melakukan gerak motorik dengan koordinasi dan kesadaran yang rendah dapat dianggap kurang atau tidak terampil. Dari uraian kajian pustaka di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaannya yang berupa memahami petunjuk kerja, kesiapan bekerja, bekerja sesuai petunjuk, bekerja sistematis, dan menyelesaikan tugas.

### **Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

Kompetensi yang ditunjukkan oleh keterampilan kerja karyawan dilandasi oleh pengalamannya selama menempuh pendidikan dan latihan menjadi faktor dalam dunia kerja. Efisiensi sebagai kegiatan yang berhubungan keterampilan yang dimiliki seseorang bermacam-macam bentuknya atau bersifat kompleks. Namun pada dasarnya suatu keterampilan digunakan untuk mendukung dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk kerja.

Karyawan yang memiliki keterampilan mekanis akan mampu melakukan pekerjaan secara mekanis. Keterampilan mekanis merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dan telah menjadi terbiasa ia lakukan yang diwujudkan dengan benar-benar terampil. Dengan memiliki keterampilan adaptasi maka seseorang dapat melakukan pekerjaan atau memecahkan masalah dalam situasi yang baru. Pemakaian secara minimal terhadap sumberdaya, tenaga kerja, manajemen, bahan-bahan/peralatan dan energi yang mendukung keluaran yang tinggi adalah kunci dari pada kinerja.

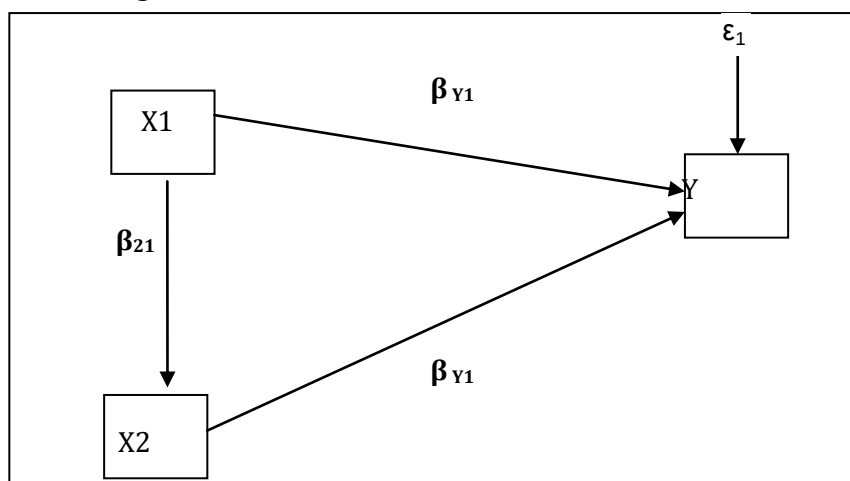
Keseluruhan kemampuan di atas harus dikombinasikan secara berbeda-beda untuk melaksanakan secara efektif pekerjaan-pekerjaan yang berbeda-beda pula. Oleh sebab itu diharapkan upaya yang berkesinambungan untuk mengembangkan kemampuan tersebut sehingga tugasnya dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan diaplikasikan.

Seseorang yang telah berada pada tingkat keterampilan mahir dapat melakukan pekerjaannya itu hampir-hampir tanpa menggunakan pikirannya lagi, seolah-olah secara otomatis. Ini berarti makin tinggi keterampilan kerja maka dengan sendirinya akan mendorong

meningkatnya kinerja karyawan. Pada tingkatan ini maka keterampilan kerja sangat mendukung kinerja karyawan yang tinggi.

### Model Hipotesis

Dengan memperhitungkan variabel eksogenus pengetahuan TIK dasar ( $X_1$ ) dan keterampilan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ), maka secara hipotetik dapat digambarkan model hipotetis sebagai berikut:



### Hipotesis Penelitian

- H1. Ada pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- H2. Ada pengaruh langsung positif keterampilan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.
- H3. Ada pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar terhadap kinerja karyawan.

### METODE

Penelitian ini merupakan metode survei. Menurut Kerlinger dan Lee (2000), survei ditujukan untuk mengkaji populasi besar maupun kecil yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel.

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah karyawan Universitas Pamulang yang berjumlah 135 orang. Kriteria yang digunakan adalah unit kerja yang dalam layanan menggunakan TIK, yakni: pada kepegawaian, perpustakaan, dan akademik di fakultas.

Adapun Sampel adalah bagian dari populasi yang akan disediakan, diharapkan dapat mewakili secara keseluruhan dari populasi yang ada. Sampel adalah semacam miniatur (mikrokosmos) dari populasinya "(Santoso dan Tjiptono, 2001). Muhidin dan Abdurahman (2002) mengatakan untuk populasi 10-100 orang, sebaiknya sampel diambil 100% dan untuk populasi 100-500 orang sampel diambil sebesar 10-15%. Sampel dalam penelitian ini dengan jumlah karyawan= 31 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik random sampling melalui undian nama-nama karyawan yang telah disusun dari masing-masing unit kerja secara proporsional.

### **Sumber Data**

Data yang dikumpulkan melalui penelitian ini berupa jawaban responden yang bersifat skala interval. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket dengan jawaban tertutup yakni berupa pilihan yang memiliki skala 1 sampai dengan 5. Dalam penelitian ini secara operasional ditempuh sebagai berikut:

- 1) Pada pengukuran kinerja karyawan, peneliti memberikan angket kepada pimpinan unit kerja untuk dilakukan penilaian kepada sejumlah responden yang terpilih.
- 2) Pada pengukuran pengetahuan TIK dasar dan keterampilan kerja dan komitmen profesi penulis memberikan angket kepada masing-masing sampel terpilih dari unit kerja untuk langsung diisi oleh yang responden bersangkutan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas galat taksiran. Galat taksiran adalah skor selisih antara harga  $\hat{Y}$  yang telah disubstitusikan dengan harga dari masing-masing variabel  $X_1$  pada regresi  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  pada regresi  $Y$  atas  $X_2$ .

Pengujian normalitas galat taksiran ( $\hat{Y}-Y$ ) dilakukan uji Kolmogorov Smirnov. Perhitungan dilakukan dengan bantuan Program SPSS seri 16.0. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa galat taksiran dari hasil penelitian untuk variabel ( $Y$ ) yang diteliti memiliki sebaran yang normal. Persyaratan lainnya adalah uji keberartian persamaan regresi empirik, harga koefisien korelasi, dan linearitas regresi empirik. Uji hipotesis statistik digunakan analisis jalur (path analysis) menggunakan software Program SPSS versi 16.00. Hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_{y1} \leq 0$   
 $H_1 : \beta_{y1} > 0$
2.  $H_0 : \beta_{y2} \leq 0$

$$H1 : \beta_{y2} > 0$$

$$3. Ho : \beta_{x21} \leq 0$$

$$H1 : \beta_{x21} > 0$$

## HASIL

### Paparan Deskriptif

Dari hasil penelitian dapat diringkas perhitungan secara dekriptif sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Statistik Sampel Hasil Penelitian**

|                |       | Pengetahuan ITI Dasar | Keterampilan Kerja | Kinerja Karyawan UNPAM |
|----------------|-------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| N              | Valid | 31                    | 31                 | 31                     |
| Mean           |       | 104.8065              | 105.1290           | 109.0968               |
| Std. Deviation |       | 3.97844               | 3.86214            | 3.33021                |
| Range          |       | 19.00                 | 18.00              | 18.00                  |
| Minimum        |       | 100.00                | 100.00             | 102.00                 |
| Maximum        |       | 119.00                | 118.00             | 120.00                 |

Dari ukuran statistik sampel di atas dapat diperoleh fakta bahwa skor minimum antar variabel dan skor maksimum hampir sama. Demikian halnya dengan rentang skor (*range*) juga hampir sama yakni 18 dan 19. Dengan menggunakan harga *mean*, maka masing-masing variabel dapat dikategorikan atas sebaran distribusi frekuensi sebagai berikut:

Pertama, skor kinerja karyawan. Hasil pengolahan distribusi frekuensi dari *output* SPSS 16.00 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan Karyawan UNPAM**

|       |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 102 | 1         | 1.7     | 3.2           | 3.2                |
|       | 106 | 8         | 13.3    | 25.8          | 29.0               |
|       | 107 | 2         | 3.3     | 6.5           | 35.5               |
|       | 108 | 1         | 1.7     | 3.2           | 38.7               |
|       | 110 | 15        | 25.0    | 48.4          | 87.1               |
|       | 112 | 2         | 3.3     | 6.5           | 93.5               |
|       | 116 | 1         | 1.7     | 3.2           | 96.8               |

|  |       |    |      |       |       |
|--|-------|----|------|-------|-------|
|  | 120   | 1  | 1.7  | 3.2   | 100.0 |
|  | Total | 31 | 51.7 | 100.0 |       |

Pada harga mean skor kinerja karyawan sebesar 109,09, tampak berada dalam frekuensi antara 108-110 dengan persentase 16 responden (26,7%). Kategori ini mendominasi penilaian kinerja karyawan yang berada dalam rentang harga mean. Dengan demikian, secara deskriptif dapat digambarkan secara umum bahwa dalam konteks penelitian ini kinerja karyawan UNPAM berada pada kategori sedang.

Kedua, skor pengetahuan TIK dasar. Hasil pengolahan distribusi frekuensi dari *output* SPSS 16.00 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan ITI dasar**  
**Karyawan UNPAM**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 100   | 2         | 3.3     | 6.5           | 6.5                |
|       | 101   | 4         | 6.7     | 12.9          | 19.4               |
|       | 102   | 3         | 5.0     | 9.7           | 29.0               |
|       | 103   | 4         | 6.7     | 12.9          | 41.9               |
|       | 104   | 6         | 10.0    | 19.4          | 61.3               |
|       | 105   | 2         | 3.3     | 6.5           | 67.7               |
|       | 106   | 3         | 5.0     | 9.7           | 77.4               |
|       | 109   | 4         | 6.7     | 12.9          | 90.3               |
|       | 110   | 2         | 3.3     | 6.5           | 96.8               |
|       | 119   | 1         | 1.7     | 3.2           | 100.0              |
|       | Total | 31        | 51.7    | 100.0         |                    |

Pada harga mean skor pengetahuan TIK dasar karyawan sebesar 104,86, tampak berada dalam frekuensi antara 104-105 dengan persentase adalah 8 responden (13,3%). Kategori yang mendominasi adalah ini berada di bawah rentang harga mean sebanyak 13 responden (41,9%). Dengan demikian, secara deskriptif dapat digambarkan secara umum bahwa dalam konteks penelitian ini pengetahuan TIK dasar UNPAM berada pada kategori rendah.

Ketiga, skor keterampilan kerja. Hasil pengolahan distribusi frekuensi dari *output* SPSS 16.00 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Distribusi Frekuensi Skor Keterampilan Kerja**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 100   | 2         | 3.3     | 6.5           | 6.5                |
|       | 101   | 5         | 8.3     | 16.1          | 22.6               |
|       | 102   | 2         | 3.3     | 6.5           | 29.0               |
|       | 103   | 5         | 8.3     | 16.1          | 45.2               |
|       | 105   | 1         | 1.7     | 3.2           | 48.4               |
|       | 106   | 5         | 8.3     | 16.1          | 64.5               |
|       | 107   | 1         | 1.7     | 3.2           | 67.7               |
|       | 108   | 6         | 10.0    | 19.4          | 87.1               |
|       | 109   | 3         | 5.0     | 9.7           | 96.8               |
|       | 118   | 1         | 1.7     | 3.2           | 100.0              |
|       | Total | 31        | 51.7    | 100.0         |                    |

Pada harga mean skor keterampilan kerja karyawan sebesar 105,12, tampak berada dalam frekuensi antara 105-106 dengan persentase adalah 6 responden (10,00%). Kategori yang mendominasi adalah ini berada di bawah rentang harga mean sebanyak 14 responden (45,2%). Dengan demikian, secara deskriptif dapat digambarkan bahwa secara umum bahwa kinerja karyawan UNPAM masih dapat ditingkatkan terutama dengan memberikan perhatian kepada pengetahuan TIK dasar maupun keterampilan kerja.

#### **Hasil Uji:**

Dalam pengujian hipotesis statistik, maka dalam hasil uji penelitian ini dilakukan serangkain uji dengan rincian masing-masing sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas Galat**

Hasil uji nromalitas galat masing-masing regresi yahg ditemukan dari penelitian ini dpaat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Ringkasan Hasil Uji Normalitas Galat**

|                                 |                | Galat regresi Y<br>atas X1 | Galat Regresi Y<br>atas X2 |
|---------------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|
| N                               |                | 31                         | 31                         |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | 104.8065                   | 105.1290                   |
|                                 | Std. Deviation | 3.97844                    | 3.86214                    |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | 1.076                      | .896                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .197                       | .399                       |
| a. Test distribution is Normal. |                |                            |                            |

Hasil uji normalitas di atas diperoleh bahwa baik padagalat regresi Y atas X1 maupun galat regresi Y atas X2 diperoleh harga Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan uji bahwa populasi berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis 1 dan 2. Berdasarkan *output* SPSS uji keberartian regresi linear ganda Y atas X1 dan X2 pada tabel Coeffisient kelompok sig, maka dapat dringkas hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)          | 29.191                      | 10.977     |                           | 2.659 | .013 |
| Pengetahuan TIK Dasar | .250                        | .117       | .298                      | 2.126 | .042 |
| Keterampilan Kerja    | .511                        | .121       | .593                      | 4.229 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan UNPAM

Hasil uji menunjukkan bahwa pada uji hipotesis 1, diperoleh harga koefisien beta ( $\beta_{y1}$ )= 0,298 (sig.= 0,042 <0,05). Hasil uji memberikan kesimpulan tolak  $H_0$  yang berarti koefisien  $\beta_{y1}$ = 0,298 signifikan. Demikian juga pada uji hipotesis 2, diperoleh harga koefisien beta ( $\beta_{y2}$ )= 0,593 (sig.= 0,000 <0,05). Hasil uji memberikan kesimpulan tolak  $H_0$  yang berarti koefisien  $\beta_{y2}$ = 0,593 signifikan.

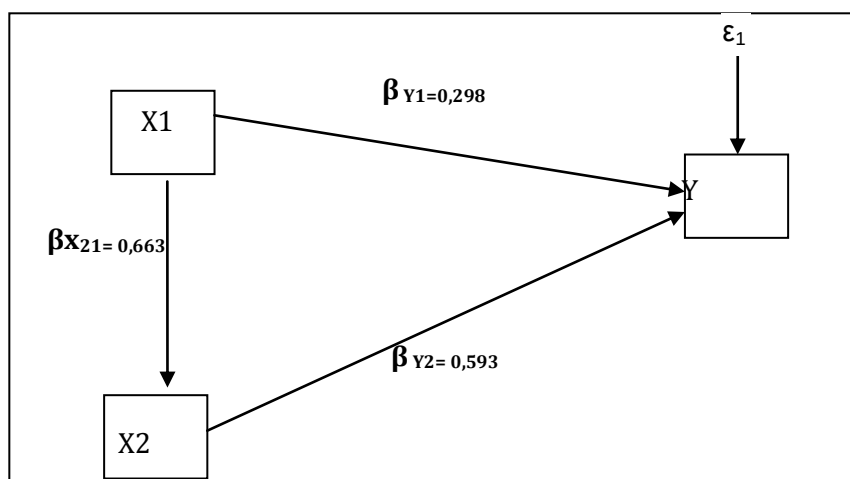
Uji hipotesis 3. Berdasarkan *output* SPSS uji keberartian regresi linear sederhana  $X_2$  atas  $X_1$  pada tabel Coeffisient kelompok sig, maka dapat dringkas hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 3**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 50.919                      | 12.202     |                           | 4.173 | .000 |
| .555                        | .116       | .663                      | 4.771 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan UNPAM

Hasil uji menunjukkan bahwa pada uji hipotesis 3, diperoleh harga koefisien beta ( $\beta_{x21}$ )= 0,663(sig.= 0,000 <0,05). Hasil uji memberikan kesimpulan tolak  $H_0$  yang berarti koefisien  $\beta_{x21}$ = 0,663 signifikan. Dari hasil uji hipotesis di atas maka model empirik analisis jalur yang diperoleh dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai sebagai berikut:



## PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, secara keseluruhan tidak terdapat yang bertentangan dengan kerangka teoretik penelitian ini. Secara empirik telah teruji bahwa:

1. Pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar terhadap kinerja karyawan signifikan.
2. Pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.
3. Pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar terhadap keterampilan kerja signifikan.

Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengukur pengaruh terhadap variabel endogenus tentang kinerja yang dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian oleh *Pusporini Palupi* di UNPAM pada tahun 2017 mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,830. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,872 dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,831.

Penelitian lain juga fokus kepada kinerja karyawan sebagai variabel endogenus dilaporkan oleh Hidayah (2016), kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,589 > 3,97$ ); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,949 > 1,991$ ). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ( $0,456 > 0,154$ ).

Kedua hasil penelitian di atas pada dasarnya memberikan bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel endogenus yang terkait dengan diri karyawan. Dengan demikian, melalui 2 (dua) variabel eksogenus yang diungkap dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa alternatif guna memperbaiki kinerja karyawan UNPAM.

Pertama, bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara langsung dengan meningkatkan secara personal tentang pengetahuan TIK dasar para karyawan. Kondisi ini sesuai dengan fakta bahwa masih dominannya pengetahuan TIK dasar (41,9%) karyawan UNPAM yang termasuk kategori masih kurang.

Kedua, bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara langsung dengan meningkatkan secara personal tentang keterampilan kerja para karyawan. Kondisi ini sesuai dengan fakta bahwa masih dominannya keterampilan kerja (42,5%) karyawan UNPAM yang termasuk kategori masih kurang.

Dengan kedua alternatif di atas, maka tingkat kinerja karyawan UNPAM yang dalam konteks penelitian ini berada dalam kategori sedang dapat ditingkatkan lagi sehingga akan menjadi lebih tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pertama: 1) terdapat pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar terhadap kinerja karyawan; 2) terdapat pengaruh langsung positif keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) terdapat pengaruh langsung positif pengetahuan TIK dasar terhadap keterampilan kerja signifikan. Kedua, kinerja karyawan UNPAM yang didukung oleh pengetahuan TIK dasar masih didominasi pada kategori kurang dan keterampilan kerja yang didominasi masih kurang memberikan efek terhadap kinerja karyawan UNPAM pada kategori sedang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asa'd, Mohammad. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Bloom, Benjamin S. et. al. 1984. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goal*. London: Longman Group Ltd.
- Colquit, Jason A., Jeffery A. Lepine., dan Michael Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hadjar, Ibnu. 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi universitas Negeri Yogyakarta)*. Skripsi tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kerlinger, Fred dan Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavior Research*. Forth Worth: Harcourt College Publisher.
- Kinncle, J. Ronald A., John M. Darley, dan Sam Glucksberg. *Psychology. Fifth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Muhidin Ali, Sambas dan Maman Abdurrahman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nael Jr., James E. 2004. *Guide to Performance Appraisal*, terjemahan: W. Setiawan. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Palupi, Pusporini. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 1, No. 2, Januari 2017. pp. 133-145.
- Puslitbang Aptel. 2008. *Daya Saing Bangsa dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informasi.
- Rae. 1996. *Mengukur Efektivitas Pelatihan*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Reber, Arthur S. 1988. *The Penguin Dictionary of Psychology*. Ringwood Victoria: Penguin Books Australia.
- Ross, Stephen David *Moral Decision an Introduction to Ethics*. 1972. New Jersey: Freeman, Cooper & Co.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media.
- Schuler, R. dan Suzan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suriasumantri, Jujun S. 1998. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Syah, Muhibin. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.