



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 9277-9292

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Teknologi Informasi Dan Keterampilan Terhadap Efisiensi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan

Raflinda Dian Sholikhin^{1✉}, Moehammad Nasir²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: b100190562@student.ums.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan keterampilan terhadap efisiensi kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan. Jenis Penelitian ialah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian ini populasinya adalah pegawai yang bekerja di DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen (Dinas perumahan rakyat, Kawasan permukiman, pertanahan, dan tata ruang). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden pada pegawai DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen (Dinas perumahan rakyat, Kawasan permukiman, pertanahan, dan tata ruang). Teknik analisis data penelitian ini dengan pendekatan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM). Hasil penelitian ini ialah Teknologi Informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Teknologi Informasi, keterampilan dan efisiensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keterampilan berpengaruh negatif signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Efisiensi Kerja, Keterampilan, Kinerja Karyawan, Teknologi Informasi*

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of information technology and skills on work efficiency with employee performance as a mediating variable in employees. The type of research is quantitative with an explanatory approach. This research population is employees who work at DISPERKIMTARU Sragen Regency (Public housing, residential areas, land, and spatial planning offices). In this study the number of samples used was 100 respondents in Sragen Regency DISPERKIMTARU employees. This research data analysis technique with a partial least squares structural equation modeling approach (PLS-SEM). The results of this study are Information Technology has a significant negative effect on Work Efficiency. Information technology, skills and work efficiency have a significant positive effect on employee performance. Skills have a significant negative effect on Work Efficiency. Information Technology has a significant positive effect on Work Efficiency mediated by Employee Performance. Skills have a significant positive effect on Work Efficiency mediated by Employee Performance.

Keywords: Work Efficiency, Skills, Employee Performance, Information Technology

PENDAHULUAN

Teknologi sangat penting untuk kehidupan manusia dalam era sekarang, teknologi dapat meringankan beban pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Saat ini sudah banyak teknologi yang dapat mempermudah operasional perusahaan. Selain bermanfaat bagi perusahaan, pemanfaatan teknologi juga akan meningkatkan kredibilitas dan daya saing Perusahaan. Kegiatan operasional dan transaksi dengan nasabah menjadi lebih mudah dan cepat. Teknologi informasi berperan dalam membantu manusia dalam memperoleh informasi tentang tugas atau proses yang akan dilakukan dan melakukan perubahan yang dinamis (Aisyafah, 2017). Teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam perkembangan bisnis tidak terkecuali Indonesia, bahkan dapat kita sebut sebagai faktor utama perkembangan bisnis saat ini (Kurniawan, 2018).

Penerapan teknologi informasi pada suatu perusahaan atau organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tersebut. Tidak harus selalu menggunakan teknologi terbaru selama kebutuhan organisasi akan teknologi informasi yang ada telah terpenuhi, namun jika diperlukan perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengimplementasikan teknologi informasi terbaru (Achyar et al., 2020). Hal ini perlu diperhatikan karena penerapan teknologi informasi juga bermanfaat untuk menekan biaya produksi dan membantu perusahaan menjadi kompetitif dalam persaingan dengan perusahaan lain (Kurniawan et al., 2022)

Berbagai kajian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam berbagai jenis dan tingkatan usaha semakin meningkat. Teknologi informasi akan memberikan kemudahan

untuk meningkatkan kinerja karyawan (Indah, 2017). Menurut Thamrin (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan semakin tingginya kinerja pegawai maka akan berpengaruh besar bagi organisasi karena jika setiap pegawai berprestasi maka tujuan organisasi akan tercapai.

Tidak hanya teknologi informasi yang dapat mempengaruhi efisiensi suatu organisasi. Tetapi, keterampilan suatu pekerja juga dapat mempengaruhi efisiensi suatu organisasi. Adanya lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Anjani et al., 2022). Oleh karena itu, perlu diusahakan lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan betah berada di lingkungan kerja serta merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Menurut Akla (2020), keterampilan itu adalah kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas fisik dan mental. Intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan keterampilan adalah pelatihan atau pembinaan intensif.

Hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Martini et al., 2018; Parta & Mahayasa, 2021; Sholeh et al., 2020). Penelitian Kalra et al. (2017) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja kreatif. Kompetensi seseorang serta motivasi akan mempengaruhi kinerjanya (Rantesalu et al., 2017). Secara khusus Ibrahim et al. (2017) menyatakan bahwa keterampilan karyawan dapat diperkuat melalui pelatihan dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kemampuan atau keterampilan juga dinyatakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada konsep bahwa suatu pekerjaan menuntut karyawan untuk menarik dari beberapa keterampilan dan kemampuan yang berbeda serta dari berbagai pengetahuan yang berbeda. Berbagai keterampilan yang dimiliki karyawan dalam suatu pekerjaan dapat mengurangi kebosanan, sehingga meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Mu'alim et al., 2021)

Hadiana & Pasundan (2021) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh *hard skill* seperti prestasi belajar, *technical skill*, dan potensi akademik secara umum tetapi juga dipengaruhi oleh *soft skill*, *social skill*, dan *emotional skill*. Perpaduan antara *hard skill* dan *soft skill* di lingkungan kerja akan membuat karyawan mampu menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik. Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang membebani.

Untuk bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis saat ini, karyawan perlu memiliki *soft skill* dan *hard skill*. Oleh karena itu, sebagian besar pemberi kerja saat ini mengharapkan pekerja untuk menunjukkan dan unggul dalam banyak keterampilan "lebih lembut" seperti kerja tim dan pengembangan kelompok (Ibrahim et al., 2017).

Keterampilan adalah perilaku terkait tugas, yang dapat dikuasai melalui pembelajaran dan ditingkatkan melalui pelatihan dan membantu orang lain (Raharjo & Warso, 2016). Menurut Saleh (2022) keterampilan adalah kemampuan menggunakan nalar, pemikiran, gagasan, dan kreativitas dalam melakukan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna untuk menghasilkan nilai dari hasil kerja. Keterampilan harus dikembangkan dan dilatih secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan seseorang menjadi ahli atau profesional dalam satu bidang tertentu (Putra, 2022). Keterampilan dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku cara orang memandang sikap mereka memengaruhi dunia. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, keyakinan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek kognitif (perilaku berupa tindakan).

Berdasarkan hasil penelitian Ibrahim et al (2017). menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi pekerjaan. Variabel keterampilan sangat bermanfaat dalam mengerjakan tanggung jawab serta memastikan efisiensi pekerjaan dalam penyelesaian tugas-tugas kesekretarian. Menurut penelitian Kanapathipillai (2021) didapatkan hasil teknologi informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pengembangan aplikasi teknologi informasi yang baik, dapat dilakukan untuk mempercepat proses bisnis sehingga *output* yang dihasilkan meningkat atau lebih produktif. Oleh karena itu, penggunaan teknologi informasi dapat mempercepat dan mempermudah proses pelayanan publik.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh teknologi informasi dan keterampilan terhadap efisiensi kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

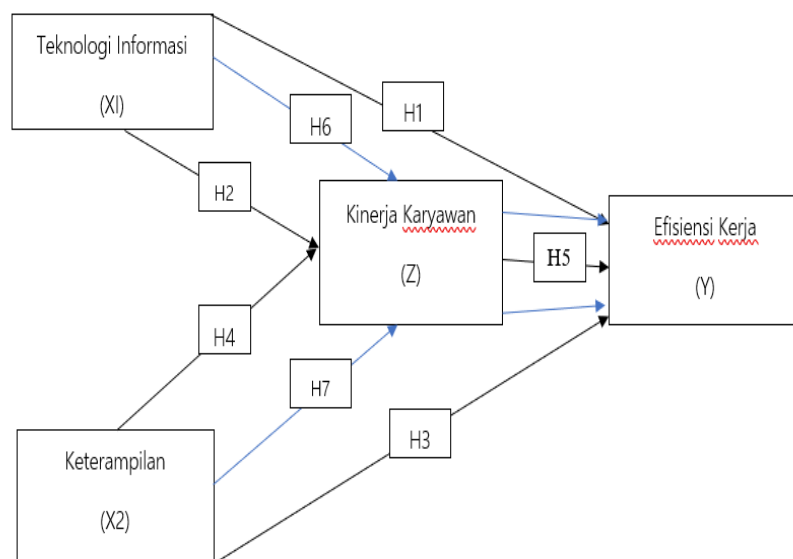
Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, Pendekatan ini yang berlandaskan pada filsafat positivism, objek-objek yang dapat diamati sebagai sasaran dalam penelitian kuantitatif, objek tersebut dapat diamati sebagai (sampel) atau secara keseluruhan (populasi), data yang dikumpulkan dari objek tersebut berupa angka-angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika, dari perhitungan statistic tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel maupun grafik.

Penelitian ini populasinya adalah pegawai yang bekerja di DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen (Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman) sebanyak 100 karyawan. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh sehingga penelitian ini tidak perlu menggunakan sampling. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden pada pegawai DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen (Dinas perumahan rakyat, Kawasan permukiman, pertanahan, dan tata ruang).

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan perusahaan yang bekerja di DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner, kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner diberikan kepada yaitu karyawan perusahaan yang bekerja di DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen sebanyak 100 orang. Kuesioner menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data penelitian ini dengan pendekatan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) telah diterapkan untuk menilai model yang diusulkan dan menguji hipotesis yang diajukan, menggunakan perangkat lunak *Smartpls* (v.3.2.8).

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik suatu alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas pada penelitian ini terdiri dari dua, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Convergent Validity

Convergent Validity adalah model pengukuran dengan item yang nilainya didasarkan pada korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi $>0,70$.

Berdasarkan hasil *loading* faktor pada analisa data, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk Teknologi Informasi, Keterampilan, Efisiensi Kerja, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena mayoritas faktor bernilai lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid atau baik secara *convergent validity*.

Average Variance Extracted

Menilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Berikut ini nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian :

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Keterangan
Teknologi Informasi	0,868	Valid
Keterampilan	0,756	Valid
Efisiensi Kerja	0,880	Valid
Kinerja Karyawan	0,852	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel menunjukkan AVE $> 0,5$ dengan rincian Teknologi Informasi sebesar 0,858, Keterampilan

sebesar 0,756, Efisiensi Kerja sebesar 0,880, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid.

Discriminant Validity

Menilai validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) dengan melihat nilai pada *cross loading*, indikator dapat dikatakan memenuhi syarat uji validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* yang diperoleh setiap variabel lebih besar daripada variabel lainnya. Berdasarkan analisa data, bahwa setiap indikator penelitian mendapatkan nilai *cross loading* terbesar pada variabelnya dibandingkan nilai *cross loading* pada variabel lain yang diperoleh pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang layak.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 meskipun 0,6 masih dapat diterima. Berikut ini adalah nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini

Tabel 2. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0,868	Reliabel
Keterampilan	0,756	Reliabel
Efisiensi Kerja	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Dengan rincian nilai *cronbach's alpha* variabel Teknologi Informasi sebesar 0,868, Keterampilan sebesar 0,756, Efisiensi Kerja sebesar 0,880, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,856. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini reliabel.

Composite Reliability

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Teknologi Informasi	0,909	Reliabel
Keterampilan	0,860	Reliabel
Efisiensi Kerja	0,909	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3, setiap variabel memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,7. Dengan rincian nilai *composite reliability* untuk variabel Teknologi Informasi sebesar 0,909, Keterampilan 0,860, Efisiensi Kerja sebesar 0,909, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,891. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini variabel.

Uji Multikolinieritas

Jika nilai VIF ≥ 5 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini merupakan nilai VIF dari penelitian :

Tabel 4. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Variabel	Efisiensi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
Teknologi Informasi	1,627	1,477	<i>Non multicollinearity</i>
Keterampilan	2,100	1,477	<i>Non multicollinearity</i>
Efisiensi Kerja			<i>Non multicollinearity</i>
Kinerja Karyawan	2,119		<i>Non multicollinearity</i>

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4, nilai korelasi antar variabel menunjukkan VIF < 5, dengan rincian variabel Efisiensi Kerja (Y) terhadap Teknologi Informasi sebesar 1,627, Keterampilan (X2) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 2,100, Teknologi Informasi (X1)

terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 1,477, Keterampilan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 1,477, dan Kinerja Karyawan (Z) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 2,119. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari multikolinieritas atau *non multicollinearity*.

Inner Model

R Square

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Teknologi Informasi	0,331	0,324
Efisiensi Kerja	0,658	0,644

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa pengaruh terhadap variabel Teknologi Informasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Sedangkan, pengaruh terhadap variabel Efisiensi Kerja sebesar 0,658 atau 65,8%.

Uji Keباikan (*Goodness of Fit*)

Nilai *Q square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang antara $0 < Q^2 < 1$. Berdasarkan perhitungan *Q2* menunjukkan nilai sebesar 0,78 atau 78% yang memenuhi besaran rentang *Q2* yaitu dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, artinya yaitu tingkat keragaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya adalah sebesar 78%. Sedangkan, sisanya adalah sebesar 22% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Direct Effect

Tabel 6. *Path Coefficient (Direct Effect)*

	Sampel Asli	Mean	STDEV	T Statistik	P Values
Teknologi Informasi → Efisiensi Kerja	0,082	0,082	0,075	1,097	0,273
Teknologi Informasi → Kinerja Karyawan	0,266	0,262	0,072	3,671	0,000
Keterampilan → Efisiensi Kerja	0,071	0,073	0,103	0,684	0,494
Keterampilan → Kinerja Karyawan	0,542	0,529	0,084	6,417	0,000
Efisiensi Kerja → Kinerja Karyawan	0,698	0,692	0,091	7,696	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil analisis yang telah didapatkan pada tabel 6:

1. Dari tabel 6, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Kerja mendapat nilai T-Statistik sebesar 1,097 dan P-Value sebesar 0,273. Dengan nilai T-Statistik $< 1,984$ dan nilai P-Value $> 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak yaitu Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja.
2. Dari tabel 6, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan mendapat nilai T-Statistik sebesar 3,671 dan P-Value sebesar 0,000. Dengan nilai T-Statistik $> 1,984$ dan nilai P-Value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dari tabel analisis 6, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja mendapat nilai T-Statistik sebesar 0,684 dan P-Value sebesar 0,494. Dengan nilai T-Statistik $< 1,984$ dan nilai P-Value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak yaitu Keterampilan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja.
4. Dari tabel analisis 6, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja mendapat nilai T-Statistik sebesar 6,417 dan P-Value sebesar 0,000

Dengan nilai T-Statistik > 1,984 dan nilai P-Value < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yaitu Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Dari tabel analisis 6, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja mendapat nilai T-Statistik sebesar 7,696 dan P-Value sebesar 0,000. Dengan nilai T-Statistik > 1,984 dan nilai P-Value < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu Efisiensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Indirect Effect

Tabel 7. *Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Mean	STDEV	T Statistik	P Values
Teknologi Informasi → Kinerja Karyawan → Efisiensi Kerja	0,186	0,182	0,058	3,214	0,001
Keterampilan → Kinerja Karyawan → Efisiensi Kerja	0,378	0,366	0,076	4,986	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil analisis yang telah didapatkan pada tabel di atas:

1. Dari tabel analisis 7, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel nilai T-Statistik sebesar 3,214 dan nilai P-Value sebesar 0,001. Dengan nilai T-Statistik > 1,984 dan nilai P-Value < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima yaitu Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan.
2. Dari tabel 7, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel nilai T-Statistik sebesar 4,986 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Dengan nilai T-Statistik > 1,984 dan nilai P-Value < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima yaitu Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Kerja

Hasil penelitian ini didukung oleh (Heslina & Syahrani, 2021) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efisiensi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh negatif terhadap Efisiensi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dinyatakan memiliki pengaruh negatif. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan, penerapan dibidang teknologi informasi menuntut para manajer untuk memikirkan dan mengambil langkah-langkah untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan memberikan kepada karyawan keterampilan baru melalui pelatihan.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mu'alim, 2021) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dinyatakan memiliki pengaruh positif. Teknologi Informasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada DISPERKIMTARU Kabupaten Sragen, kemanfaatan TI seperti bekerja lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik, meningkatkan produktivitas, pekerjaan menjadi lebih efektif, membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dan berguna berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kemanfaatan TI dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani, 2022) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efisiensi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh negatif terhadap Efisiensi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai negeri di subbagian ini cukup terampil dalam pengaplikasian teknologi dan perkembangannya dalam pelaksanaan pekerjaan. Terutama keterampilan teknologi yang berkaitan dengan teknologi informasi seperti penggunaan berbagai macam program komputer untuk menunjang efisiensi kerja.

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani, 2022) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan keterampilan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Efisiensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan efisiensi kerja sering dilakukan pada berbagai bidang kehidupan manusia yang tentunya memiliki tujuan sebagai alasan dilakukannya efisiensi kerja, secara umum tujuan efisiensi kerja adalah Untuk mencapai suatu hasil atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, pembinaan dan pengawasan harus terus menerus dilakukan untuk menjaga agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel mediasi.

Menurut Basri & Arsal (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lestiowati et al., 2021) yang menyatakan bahwa hasil analisis tersebut menggambarkan semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Kerja. Dalam hal ini sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan.

Pengaruh Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel mediasi.

Menurut Kurniawan (2018) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada Tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mu'alim et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterampilan memegang peranan penting dalam mencapai suatu kestabilan dalam organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara Keterampilan terhadap Efisiensi Kerja. Dalam mencapai hal itu, juga dibutuhkan alasan yang kuat. Salah satunya adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Kemampuan tersebut adalah hasil dari kinerja yang didapatkan dengan kerja keras. Oleh karena itu, efisiensi pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sangat stabil, sehingga membuat organisasi berjalan dengan akurat

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Teknologi Informasi, keterampilan dan efisiensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keterampilan berpengaruh negatif signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyar, D. M., Nasir, N., & Musnadi, S. (2020). The Effect of Skill , Self Evaluation and Locus of Control on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Study in PT . Angkasa Pura II SIM Airport Office. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(2), 192–206.
- Aisyafah, O. (2017). Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Sumber Belajar Guna Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mapel Pendidikan Agama Islam di SDN 3 Podomoro Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu. *Repository UIN Raden Intan, Teknologi Pengajaran*, 30. <http://repository.radenintan.ac.id/1947/>
- Akla, S., & I. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 1(4), 492–502. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4320>

- Anjani, F., Basem, Z., Yusup, Y., & Setiawan, A. (2022). the Effect of Skill and Work Environment on Employee Performance At. Pt. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 165–173. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.128>
- Hadiana, R. N., & Pasundan, U. (2021). Peran Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, October*, 1–27.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01–12. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 105–110. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/1974/1565>
- Kanapathipillai, K. (2021). The Influence of Social Media Technology With Reference To Facebook on Work Performance: Organizational Framework As Mediator. *European Journal of Social Sciences Studies*, 6(5), 92–127. <https://doi.org/10.46827/ejsss.v6i5.1116>
- Kurniawan, Denny. (2018). Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung). *Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences*, 12(2), 16–29.
- Kurniawan, Dian, Rinandiyana, L. R., & Badriatin, T. (2022). *The Effect of Utilization of Information Technology and Work Facilities on Operational Performance Through Employee Performance at Coffee Shop in Tasikmalaya City. Enrichment: Journal of Management* 12(24).
- Lestiowati, R., Taufik, A., Suwandi, M., & Rukiastiandari, S. (2021). The Influence Of Information Technology And Integrated Management Information Systems On Employee Performance In Rsud Dr. Chasbullah Abdulmadjid, Bekasi City. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878. <http://www.jiemar.org>
- Mirza, D., Suryani, L., Aditiya, V., Ilmu, T., & Lancang, A. (2023). *Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Birokrasi Jurnal Administrasi Publik &*

Bisnis. 5(1), 51–55.

- Muhammad Basri, & Rosfiah Aarsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Public Uho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Mohammad Thamrin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Lppm: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Mu'alim, R., Firdaus, M., & Sulaksono, H. (2021). The Effect of Information Technology, Employee Professionalism, and Supervision to the Improvement of Employee Performance. *Ijisrt.Com*, 6(6), 1310–1313. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21JUN695.pdf>
- Putra, A. A. (2022). *ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- Saleh. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterampilan Sebagai Variabel Mediasi Di Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo*. 83. <http://eprints.ums.ac.id/102302/>