

**PENGARUH PENINGKATAN KOMPETENSI, PENGGUNAAN TEKNOLOGI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL
DENGAN FLEKSIBILITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR BKPPD SURAKARTA**

Eghidia Dhifa Afinurrahma; Nur Achmad

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhamadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh indikator di dalam Pengaruh Peningkatan Kompetensi, Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal Dengan Fleksibilitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BKPPD Surakarta, dengan menggunakan teknik analisis SMART PLS. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil 50 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Indikator yang digunakan adalah Kompensasi, Penggunaan Teknologi, Fleksibilitas, Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor BKPPD Surakarta. Kuesioner bisa dinilai dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa Kompensasi dan Penggunaan Teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap Fleksibilitas. Fleksibilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis Fleksibilitas mendukung mediasi antara Kompensasi dan Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Penggunaan Teknologi, Kinerja Karyawan, Fleksibilitas Kerja

Abstract

This research aims to determine the analysis of influence indicators on the Effect of Increasing Competency, Using Technology on Increasing Employee Performance in the New Normal Era with Work Flexibility as an Intervening Variable at the Surakarta BKPPD Office, using the SMART PLS analysis technique. This research is included in quantitative research which originates from

primary data. The data used in this research was obtained from the results of 50 respondents collected through a questionnaire. The indicators used are Compensation, Use of Technology, Flexibility, Employee Performance. The population of this study were employees of the BKPPD Surakarta office. Questionnaires can be measured using a Likert scale. Based on the results of research using Smart PLS, it shows that Compensation and Use of Technology have a significant influence on Flexibility. Flexibility has a significant influence on employee performance. Based on the results of the Flexibility analysis, it supports mediation between Compensation and Use of Technology on Employee Performance.

Keyword: *Use of Technology, Employee Performance, Work Flexibility*

1. PENDAHULUAN

Pandemic Covid-19 wabah penyakit mengerikan yang pernah dialami oleh seluruh negarah termasuk Indonesia. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS- CoV- 2)* yang lebih diketahui dengan nama virus corona merupakan tipe baru dari corona virus yang meluas ke manusia. Virus tersebut melanda siapapun, baik balita, anak-anak, dewasa, dan lanjut usia. Virus ini diberi nama oleh World Health Organization untuk penyakit ini ialah COVID-19 dan awal kali ditemui di kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir 2019. Virus ini meluas secara pesat dan telah menyebar ke daerah lain di Tiongkok dan beberapa negeri, termasuk Indonesia (Wijaya, 2020). Di tengah terjadinya Pandemi Covid-19, kinerja pegawai di bermacam perusahaan sedikit terlambat. Pandemi Covid- 19 sudah banyak mengubah keadaan seperti, pergantian ekstrem akibat wabah virus corona ini membuat nyaris semua orang merindukan kembali ke suasana hidup yang biasa mereka lakukan. Hal ini membuat kinerja pegawai menurun dikarenakan beberapa perubahan sistem kerja dan belum beradaptasinya pegawai dengan sistem era Covid-19. Semua bagian di kantor terkena imbasnya bagian kepegawaian, keuangan, pelayanan, perizinan, angkutan umum, dan sekretariat.

Dengan diterapkannya himbuan pemerintah sejumlah aspek kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial budaya, pendidikan, pariwisata, dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminilisir pergi ke lokasi yang ramai. Dampak

ini ditimbulkan akibat covid-19 ini membawa perubahan yang besar dibawah sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Oleh karena itu banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, hingga pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawannya atau memotong gaji karyawannya.

Adanya peristiwa pada 15 Maret 2020 Presiden menghimbau supaya dapat menelusuri penyebab persebaran dari COVID-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar,beribadah dari rumah. Himbauan diatas, terkhusus pada ASN, telah ditindaklanjuti oleh menteri pendayagunaan aparatur negeri sipil dan reformasi birokrasi mulai surat edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

Menurut (Sinaga et al., 2020) kinerja (performance) tingkatan prestasi ataupun hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik mutu ataupun kuatitas bersumber pada target, standar serta kriteria yang sudah diresmikan tadinya selaku hasil kewenangan serta tanggung jawab suatu pekerjaan dalam sesuatu industri ataupun organisasi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Peciapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah work from home (WFH) hasil penelitian menunjukkan bahwa “ ada pengaruh signifikan Wrok From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negeri.

2. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Untuk teknik pengumpulan sample yang digunakan adalah sample jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai BKPPD Surakarta yang berjumlah 50 orang.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu seluruh karyawan BKPPD Surakarta. Yang berisi tentang pernyataan yang telah diteliti, tentang Kompetensi, Penggunaan Teknologi, Kinerja Karyawan dan Fleksibilitas Kerja.

Data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan internet yang berkaitan dengan penelitian mengenai sumber teori dan data penelitian kompetensi, penggunaan teknologi, kinerja karyawan seta fleksibilitas kerja. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan

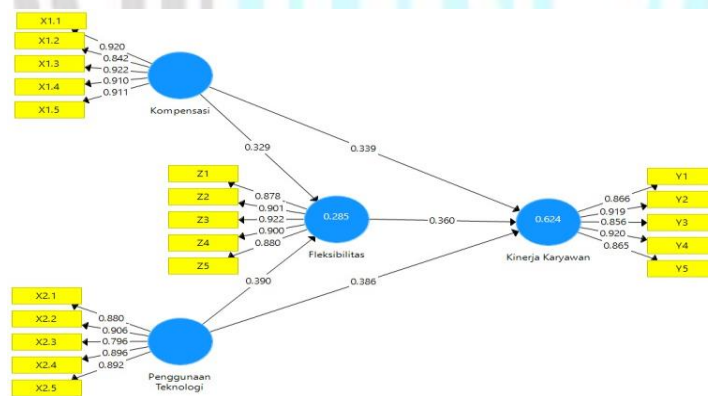
menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukan semua observed variabel sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Analisis SEM yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan proses perhitungan yang dibantu program aplikasi software smartpls 4.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Evaluasi Outer Model

Outer Model menunjukkan bagaimana variable manifest atau observed variable mempresentasikan variable laten untuk diukur. Dalam analisis model ini menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indicator-indikatornya.



Gambar 1. Outer Model

a. Uji validitas

Dalam melakukan penelitian, uji ini sebagai pengukuran apakah setiap pertanyaan yang disajikan dalam bentuk kuesioner mampu mewakili variable yang diteliti. Dalam penggunaan SmatrPLS pengukuran validitas dilakukan dengan 2 cara dan hasil analisis yang sudah dilakukan adalah:

1) Convergent Validity

Nilai Convergent Validity adalah nilai loading factor pada variable laten dengan indikator-indikatornya. Digunakan untuk menguji validitinya tiap indikator di suatu variable, ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun demikian untuk tahap pengembangan skala pengukuran nilai loading. 0,5 dianggap cukup yang artinya memenuhi syarat.

Table 1. Hasil Convergent Validity

	Fleksibilitas (Z)	kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	penggunaan teknologi (X2)
x1.1			0,920	
x1.2			0,842	
x1.3			0,922	
x1.4			0,910	
x1.5			0,911	
x2.1				0,880
x2.2				0,906
x2.3				0,796
x2.4				0,896
x2.5				0,892
y1		0,866		
y2		0,919		
y3		0,856		
y4		0,920		
y5		0,865		
z1	0,878			
z2	0,901			
z3	0,922			
z4	0,900			
z5	0,880			

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Hasil temuan pada table 1 di atas menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti kompensasi, penggunaan teknologi, kinerja karyawan, dan fleksibilitas dalam setiap pertanyaan yang mewakili nilai loading factor $> 0,6$ maka dapat dinyatakan pertanyaan yang mewakili setiap variable syarat untuk diteliti.

2) Discriminant validity

Pengukuran discriminant validity dengan menggunakan nilai cross loading dan nilai average variance extracted (AVE). Hasil temuan pada pengujian ini dengan average variance extracted (AVE) yang dihasilkan setiap variable yang digunakan lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan table 2 dan juga diperkuat dalam bentuk gambar 2 yang menunjukkan grafiknya berwarna hijau dan melewati batas ketentuan 0,5.

Table 2. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
fleksibilitas	0.804
kinerja karyawan	0.784
kompensasi	0.813
penggunaan teknologi	0.766

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan sajian table di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variable kompensasi $> 0,5$ atau sebesar 0813, untuk nilai variable penggunaan teknologi $> 0,5$ atau sebesar 0,766, untuk nilai variable fleksibilitas $> 0,5$ atau sebesar 0,804, dan untuk variable kinerja karyawan $> 0,5$ atau sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki discriminat validity yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya pengukuran Reliabilitas akan menunjukkan sebesar akuratnya konsistensi jawaban responden dalam variable yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam menjawab personal yang diteliti. Dalam pengukuran ini ada 2 cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas inidikator variable, suatu konstruk dikatakan relibel jika nilai composite reliability $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi meskipun 0,6 masih dapat diterima. Penyajian table 3 di bawah ini dan untuk memperkuat dengan menggunakan gambar 3 sebagai berikut:

Table 3. Hasil Analisis Composite reability

	Composite reliability
Fleksibilitas	0.953
Kinerja Karyawan	0.948
Kompensasi	0.956
Penggunaan Teknologi	0.942

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Nilai composite reliability yang dihasilkan pada setiap variable kompensasi, penggunaan teknologi, fleksibilitas, dan kinerja karyawan > 0,7 dimana nilai Composite Reliability dari kompensasi > 0,7 yaitu sebesar 0,956, penggunaan teknologi > 0,7 yaitu sebesar 0,942, fleksibilitas > 0,7 yaitu sebesar 0,953, dan kinerja karyawan > 0,7 yaitu sebesar 0,948. Dilihat dari nilai Composite Reliability pada masing-masing variable yang besarnya >0,7 menunjukkan bahwa keempat variable tersebut reliable.

2) Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha kriteria penilaian variable apabila nilai Cronbach's Alpha tiap variable > 0,7 maka dikatakan reliable. Berikut ini penyajian table 4 yang diperkuat dengan gambar 4 nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variable:

Table 4. Hasil Analisis Cronbach's alpha

	Cronbach's Alpha
Fleksibilitas	0.939
Kinerja Karyawan	0.931
Kompensasi	0.943
Penggunaan Teknologi	0.923

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan table di atas hasil dari Cronbach's Alpha variable kompensasi > 0,7 yaitu sebesar 0,943, penggunaan teknologi > 0,7 yaitu sebesar 0,923, fleksibilitas > 0,7 yaitu sebesar 0,939, dan kinerja karyawan > 0,7 yaitu sebesar 0,931. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variable penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk menentukan Multikolinieritas antar variable dengan melihat nilai korelasi antar variable bebas. Kriteria dalam uji ini adalah dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 5 yang berarti model regresi terbatas dengan multikolinieritas.

Table 5. Hasil Analisis Multikolinieritas (VIF)

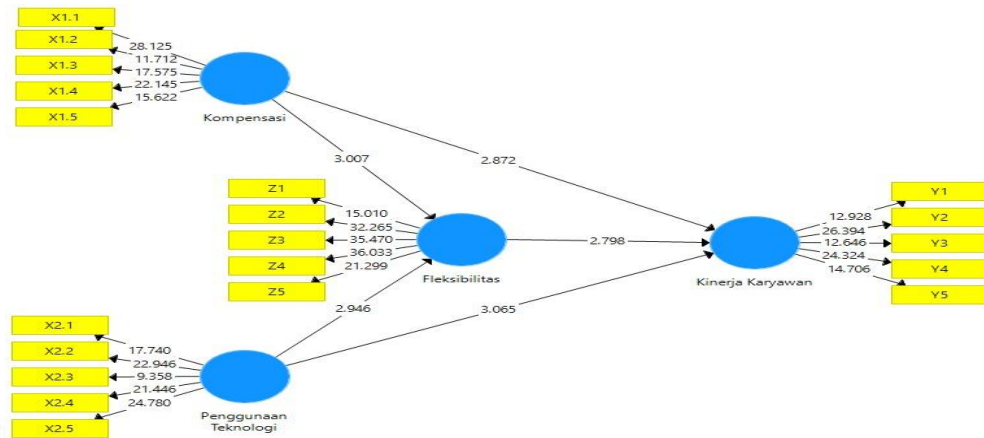
	Fleksibilitas (Z)	kinerja karyawan (Y)
Fleksibilitas		1.398
Kinerja Karyawan		
Kompensasi	1.009	1.160
Penggunaan Teknologi	1.009	1.222

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan table 5 di atas hasil dari VIF (Variance Inflation Factor) untuk melihat uji multikolinieritas dengan hasil nilai inner dari variable kompensasi terhadap fleksibilitas sebesar 1,009 dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,160. Kemudian nilai dari variable penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas sebesar 1,009 dan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,222. Nilai variable fleksibilitas terhadap kinerja karyawan sebesar 1,398. Dari masing-masing variable VIF < 5 maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas terbebas dari multikolinieritas.

3.1.2 Evaluasi Inner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variable laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil *coefficient determination* (R^2), uji kebaikan (*goodness of fit*), uji *effect size* (f^2), dan uji hipotesis. Dalam menilai model struktural dengan PLS dengan cara antara lain:



Gambar 2. Inner Model

a. *Coefficient Determination (R²)*

Koefisien determinasi (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai R^2 artinya variable bebas yang digunakan terhadap variable terikat semakin kecil. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Table 6. Hasil Analisis R Square

	R-square	R-square adjusted
Fleksibilitas	0.285	0.260
Kinerja karyawan	0.624	0.604

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan table 6 dapat disimpulkan bahwa:

Dari table 6 di atas nilai R Square untuk variable Y sebesar 0,624 atau sebesar 60,4% menunjukkan bahwa variable dapat mempengaruhi sebesar 60,4% dan variable Z sebesar 0,285 atau sebesar 28,5% menunjukkan bahwa variable dapat mempengaruhi sebesar 28,5%.

b. Uji Keباikan (*Goodness Of Fit*)

Nilai Q square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance. Besaran $0 < Q^2 < 1$. Besaran nilai Q square dapat dilihat pada table berikut:

Table 7. Hasil Analisis Q Square

	Q ² predict
Fleksibilitas (Z)	0.195
kinerja karyawan (Y)	0.481

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa analisis Q-Square yang baik ditunjukkan dengan nilai Q-Square dari variable Fleksibilitas adalah 0,195 atau > 0.05 dan nilai Q-Square dari kinerja karyawan adalah 0,481 atau > 0.05. Artinya, Goodness of Fit Test (uji kelayakan model) dalam penelitian ini menjanjikan.

c. Uji Effect Size (f^2)

Nilai f square 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek. Hasil nilai f square dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 8. Hasil Analisis F Square

	Fleksibilitas (Z)	kinerja karyawan (Y)
Fleksibilitas		0.247
kompensasi	0.150	0.263
penggunaan teknologi	0.211	0.323

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan table 4.13 menunjukkan bahwa variable kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,263 sehingga disimpulkan berpengaruh sedang karena nilainya lebih besar daripada 0,15. Pada variable penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,323 sehingga disimpulkan berpengaruh sedang dan pada kinerja karyawan terhadap fleksibilitas memiliki nilai 0,247 dapat disimpulkan berpengaruh sedang. Pada variable kompensasi terhadap fleksibilitas memiliki nilai 0,150 sehingga berpengaruh sedang dan pada variable penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas memiliki nilai 0,211

sehingga berpengaruh sedang. Sehingga variable yang dihasilkan semua bernilai sedang sehingga dapat efek hasil dari f square.

3.1.3 Uji Hipotesis

A. Uji t

Menurut Ghizali (2018), uji t dalam penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan artian jika nilai signifikan uji t > 0,05 maka H1 diterima atau sebaliknya jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka h1 ditolak.

Table 9. Hasil Analisis Uji t

	T Statistik
Fleksibilitas > Kinerja Karyawan	2,798
Kompensasi > Fleksibilitas	3,007
Kompensasi > Kinerja Karyawan	2,872
Penggunaan Teknologi > Fleksibilitas	2,946
Penggunaan Teknologi > Kinerja Karyawan	3,065

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan table diatas hasil dari uji t variable kompensasi terhadap fleksibilitas > 0,05 yaitu sebesar 3.007 maka H1 diterima, kompensasi terhadap kinerja karyawan > 0,05 yaitu sebesar 2.872 maka H2 diterima, penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas > 0,05 yaitu sebesar 3.065 maka H3 diterima, penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan > 0,05 yaitu sebesar 2.946 maka H4 diterima sedangkan fleksibilitas terhadap kinerja karyawan > 0,05 yaitu sebesar 2.798 maka H5 diterima.

B. Analisis Jalur (*Path Coefficient*)

Pada uji path coefficient ini akan menunjukkan seberapa kuat pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar, dan juga pada table path coefficient dapat menjelaskan pengaruh terbesar sampai terkecil. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Table 10. Hasil Analisis Path Coefficient

	Original Sample	T Statistics	P Values
Fleksibilitas -> Kinerja Karyawan	0,360	2,798	0,005
Kompensasi -> Fleksibilitas	0,329	3,007	0,003
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,339	2,872	0,004
Penggunaan Teknologi -> Fleksibilitas	0,390	2,946	0,003
Penggunaan Teknologi -> Kinerja Karyawan	0,386	3,065	0,002

Sember : Data diolah tahun 2023

- 1) Hasil hipotesis dari kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,339 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $2.872 > 1.96$ atau nilai P values 0.004. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Hasil hipotesis dari penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0.386 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $3.065 > 1.96$ atau nilai P values 0.002. Sehingga dapat disimpulkan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Hasil hipotesis dari kompensasi terhadap fleksibilitas memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,329 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $3.007 > 1.96$ atau nilai P values 0.003. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- 4) Hasil hipotesis dari penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,390 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $0.390 > 1.96$ atau nilai P

values 0.003. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

- 5) Hasil hipotesis dari fleksibilitas terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,360 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $2.798 > 1.96$ atau nilai P values 0.005. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.

C. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Analisis ini lebih kepada untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan intervening. Hasil analisis yang diperoleh adalah:

Table 11. Hasil Analisis Indirect Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompensasi -> Fleksibilitas -> Kinerja Karyawan	0,118	1,969	0,049
Penggunaan Teknologi -> Fleksibilitas -> Kinerja Karyawan	0,141	2,015	0,044

Sumber: Data diolah tahun 2023

- 1) Hasil hipotesis dari kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,118 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $1,969 > 1.96$ atau nilai P values 0.049. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima.
- 2) Hasil hipotesis dari penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai original sample sebesar 0,141 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistic $2,015 > 1.96$ atau nilai P values 0.044. Sehingga dapat disimpulkan penggunaan

teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Fleksibilitas pada kantor BKPPD Surakarta

Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable kompensasi berpengaruh terhadap fleksibilitas dikantor BKPPD Surakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap fleksibilitas (Y) pada kantor BKPPD Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menyatakan bahwa nilai variable kompensasi terhadap fleksibilitas sebesar 0,003 yang artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan, dimana jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins, 2006 yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap fleksibilitas menunjukkan hasil yang positif.

3.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BKPPD Surakarta

Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor BKPPD Surakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Z) pada kantor BKPPD Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menyatakan bahwa nilai variable kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.004 artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan, dimana jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moehariono (2014: 8) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas pada kantor BKPPD Surakarta.

Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable penggunaan teknologi tidak berpengaruh terhadap fleksibilitas dikantor BKPPD Surakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*path*

coefficient) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap fleksibilitas (Y) pada kantor BKPPD Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menyatakan bahwa nilai variable penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas sebesar 0.003 yang artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan, dimana jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hooks & Higgs (2000) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap fleksibilitas.

1. Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BKPPD Surakarta.

Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BKPPD Surakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Z) pada kantor BKPPD Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menyatakan bahwa nilai variable penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.002 yang artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan, dimana jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barnad (2006:230) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Fleksibilitas terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BKPPD Surakarta.

Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable fleksibilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BKPPD Surakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada kantor BKPPD Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 hasil analisis jalur (*path coefficient*) yang menyatakan bahwa nilai variable fleksibilitas terhadap kinerja karyawan sebesar 0.005 yang artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan, dimana jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Altindag dan Siller (2014) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas sebagai variable intervening pada kantor BKPPD Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fleksibilitas menurut hasil perhitungan menunjukkan bahwa fleksibilitas termasuk dalam kategori variable intervening. Hal ini dapat dilihat pada nilai sebesar 0,049. Kesimpulannya adalah variable fleksibilitas merupakan variable intervening yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas sebagai variable intervening pada kantor BKPPD Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fleksibilitas menurut hasil perhitungan menunjukkan bahwa fleksibilitas termasuk dalam kategori variable intervening. Hal ini dapat dilihat pada nilai sebesar 0,044. Kesimpulannya adalah variable fleksibilitas merupakan variable intervening yang mempengaruhi hubungan antara penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Hasil variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistics sebesar $2,872 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai p value $0,004 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima. 2) Hasil variable penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistics sebesar $3,065 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai p value $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima. 3) Hasil variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas kerja sebagai variable intervening dengan nilai t statistics $1,969 > 1,96$ maka pengaruh signifikan nilai p value $0,049 > 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima. Dan 4) Hasil variable penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas kerja sebagai variable intervening dengan nilai t statistics $2,015 > 1,96$ maka pengaruh signifikan nilai p value $0,044 > 0,05$. Sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W. and Tarigan, E. S. D. (2021) "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), pp. 41–50. doi: 10.31289/jimbi.v2i1.463.
- Akrim *et al.* (2020) *Kampus Merdeka di Era new Normal Ditinjau dari Perspektif Ilmu Pengetahuan, Book Chapter Covid 19 & Kampus Merdeka di Era new Normal Ditinjau dari Perspektif Ilmu Pengetahuan.*
- Chaerul Rizky, M. (2022) "Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara," *Remik*, 6(4), pp. 802–808. doi: 10.33395/remik.v6i4.11831.
- Dan, K. and Karyawan, K. (no date) "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan," pp. 25–37.
- FARHA, Y. A., Iwan Kresna Setiadi and Jubaedah (2022) "Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak," *Jurnal Visionida*, 8(1), pp. 23–33. doi: 10.30997/jvs.v8i1.5630.
- Fauzan, A. F. F. and Epindo Lumban Gaol, H. (2022) "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai," *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), pp. 564–572. doi: 10.59141/comserva.v2i6.378.
- Hartanto, R. and Sanica, I. G. (2021) "Menakar Work From Everywhere Di Era New Normal," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(06), p. 537. doi: 10.24843/eeb.2021.v10.i06.p04.
- Herman, B. (2013) "Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Gojek di Makassar," *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Kompensasi, D. *et al.* (2022) "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), p. 2022. Available at: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Maisharoh, T. and Ali, H. (2020) "Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi," pp. 1–9.
- Manuaba, I. B. A. A. B. and Lestari, N. P. N. E. (2021) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung," *JIMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), pp. 177–198. doi: 10.35794/jimbi.v8i1.31835.
- Nastiti, R., Irawan, A. and Indonesia Banjarmasin, S. (2022) "Flexible Working Arrangement dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Banjarmasin di Masa Pandemi," 11(1). Available at: <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/>.

- Nuraini, D. (2017) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga,” *Jurnal Penelitian*, pp. 1–22.
- Siskayanti, N. K. and Sanica, I. G. (2022) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), pp. 92–108. doi: 10.17509/jpm.v7i1.43723.
- Suyatno, A. *et al.* (2023) “the Effect of Flexible Working Space and Organizational Culture on Work Productivity : Literature Review of Human Resource Management Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja : Literature,” 7(1), pp. 770–777.
- TJAHYANTI, S. and CHAIRUNNISA, N. (2021) “Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate,” *Media Bisnis*, 12(2), pp. 127–132. doi: 10.34208/mb.v12i2.917.
- Vandela, F. and Sugiarto, A. (2021) “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen*, 12(3), p. 429. doi: 10.32832/jm-uika.v12i3.4913.