

Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam

Nadia Dwi Harini^{1*}, Jhon Veri², Lusiana³

^{1 2 3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Ekonomi dan Bisnis

* E-mail Korespondensi: harininadia6@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 31-08-2025

Revision: 16-09-2025

Published: 25-09-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1174

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Agam yang berjumlah 70 pegawai. Metode pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dan mendapatkan sampel sebanyak 70 sampel. Teknik analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan bantuan aplikasi smartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam.

Kata kunci: kinerja pegawai, kompetensi, teknologi informasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence and the use of information technology on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at the Agam Regency Land Office. The population in this study was all 70 employees at the Agam Regency Land Office. The sample selection method used saturated sampling, resulting in a sample size of 70. Data analysis used the structural equation model (SEM) with the help of the smartPLS 3 application. Based on the research results and

Acknowledgment

hypothesis testing, the results of the study can be concluded that competence has a positive and significant effect on job satisfaction. The use of information technology has a positive and significant effect on job satisfaction. Competence has a positive and significant effect on employee performance. The use of information technology has no significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Competence has no significant effect on performance. The use of information technology has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Agam Regency Land Office.

Keywords: *employee performance, competence, information technology, job satisfaction*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan Kabupaten Agam merupakan instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Kantor Pertanahan Kabupaten Agam mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Agam. Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Kantor Pertanahan Kabupaten Agam harus mengelola sumber daya manusianya secara maksimal. Berikut merupakan Pencapaian Kinerja 5 (Lima) Sasaran Kegiatan Kantor Pertanahan Kabupaten Agam Periode 2024:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja 5 (Lima) Sasaran Kegiatan Kantor Pertanahan Kabupaten Agam Periode 2024

No	Sasaran Kegiatan	Capaian Utama	Keterangan
1	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Baik	Sebagian besar indikator >100%, kecuali IKM (89,47%) dan Strategi Komunikasi Publik (77,5%)	Mayoritas target tercapai, perlu perbaikan pada kepuasan masyarakat & komunikasi publik
2	Terwujudnya Akses Reform dan Reforma Agraria	100%	Target tercapai penuh
3	Penguasaan, Pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah yang Berkepastian Hukum dan Produktif	63,82%	Belum tercapai, perlu peningkatan perlindungan hak atas tanah
4	Optimalisasi Pemanfaatan Nilai Tanah	38,50%	Sangat rendah, perlu percepatan cakupan informasi nilai tanah

No	Sasaran Kegiatan	Capaian Utama	Keterangan
5	Tersedianya Infrastruktur Geospasial Tematik Pertanahan dan Ruang	102,57%	Melebihi target

Sumber: Laporan Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Agam Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat fenomena di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam telah menunjukkan capaian kinerja yang cukup baik pada aspek tata kelola pemerintahan, dengan beberapa indikator seperti SAKIP, IKPA, dan SPIP yang melampaui target. Hal ini tentu tidak terlepas dari kontribusi kinerja pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai prosedur. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek kepuasan masyarakat (89,47%) dan strategi komunikasi publik (77,5%) yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelayanan, keterampilan komunikasi, serta sikap responsif pegawai dalam melayani masyarakat. Rendahnya capaian pada indikator kepastian hukum pertanahan (63,82%) dan optimalisasi nilai tanah (38,50%) juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam penyelesaian sertifikasi, pengelolaan data, dan pemanfaatan potensi ekonomi pertanahan masih perlu ditingkatkan. Sebaliknya, keberhasilan dalam pemetaan geospasial yang melampaui target (102,57%) mencerminkan adanya kompetensi teknis pegawai yang baik dalam bidang teknologi informasi pertanahan. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berperan besar terhadap capaian indikator, baik dalam keberhasilan maupun dalam kendala yang masih dihadapi kantor pertanahan.

Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2022).

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya kompetensi. Menurut Hasibuan (2022), kompetensi adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai karena menentukan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, kompetensi yang baik mendorong inovasi, meningkatkan motivasi, serta kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kompetensi yang terus dikembangkan, pegawai juga memiliki peluang lebih besar untuk kemajuan karir, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Darim, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penggunaan teknologi informasi. Menurut Kausar (2021) Teknologi Informasi (TI) adalah bidang yang mencakup penggunaan komputer, perangkat lunak, jaringan, dan sistem elektronik lainnya untuk mengelola, menyimpan, mentransmisikan, dan mengolah informasi. TI digunakan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk bisnis, pendidikan, kesehatan, pemerintahan, dan hiburan. Penggunaan Teknologi Informasi (TI) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. TI memungkinkan otomatisasi tugas rutin, mempercepat akses informasi, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi melalui berbagai platform digital. TI dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, diantaranya pernah dilakukan oleh Bagas (2023) dan Rohaida et al (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Heri & Andayani (2021) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2022) dan Primawanti & Ali (2022) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian dari Bahri et al (2024) juga menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian internasional yang pernah dilakukan oleh Fadillah & Suryaningrum (2021) dan Lestiowati et al (2021) juga menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan

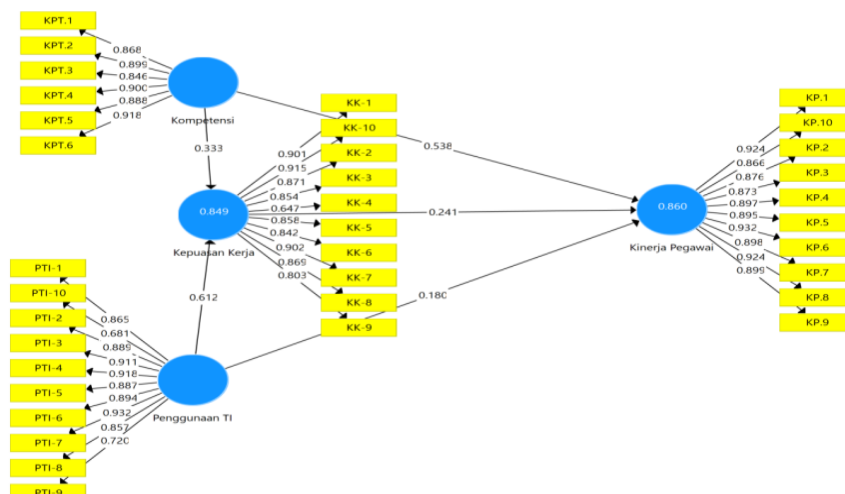
dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil *survey* dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Populasi untuk penelitian adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam yang berjumlah 70 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik atau metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau sampel jenuh yaitu sebanyak 70 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

HASIL

Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi



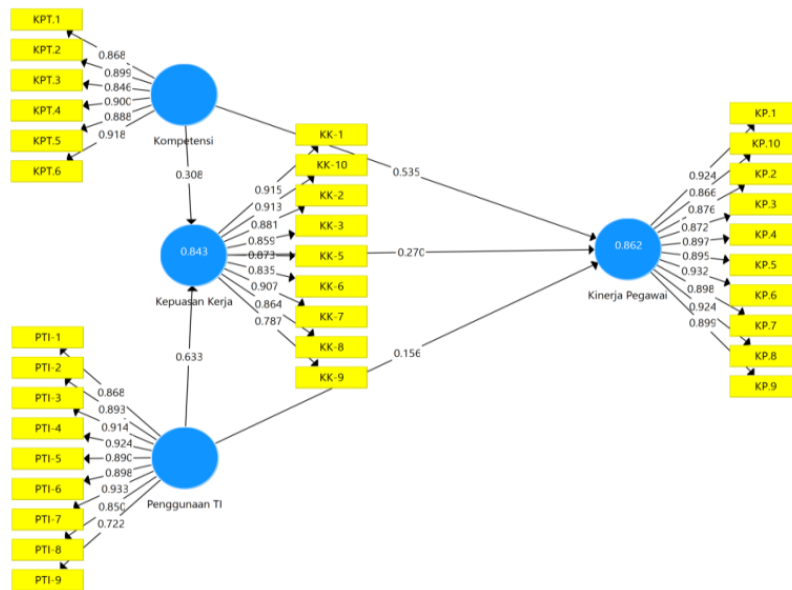
Gambar 1. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan item yang tidak

valid yaitu pada variabel kepuasan kerja dimana pada item KK-4 memiliki nilai *outerloading* sebesar $0,647 < 0,7$ dan pada variabel menggunakan teknologi informasi pada ite, PTI-10 sebesar $0,681 < 0,7$. Sementara itu untuk variabel kinerja pegawai dan kompetensi semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *outerloading* $> 0,7$. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi



Gambar 2. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *outerloading* setelah eliminasi dinyatakan bahwa semua variabel telah memenuhi standar *outer loading* karena memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Berikut hasil pengujian *outerloading* setelah dieliminasi

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,808	0,5	Konstruk yang baik
Kepuasan Kerja	0,759	0,5	Konstruk yang baik
Kompetensi	0,787	0,5	Konstruk yang baik
Penggunaan TI	0,772	0,5	Konstruk yang baik

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance*

Extracted (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Reliabilitas

Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,973	0,977	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,960	0,966	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,946	0,957	0,7	Reliabel
Penggunaan TI	0,962	0,968	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Evaluasi R-Suare

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Estimasi R-Square pada tabel berikut :

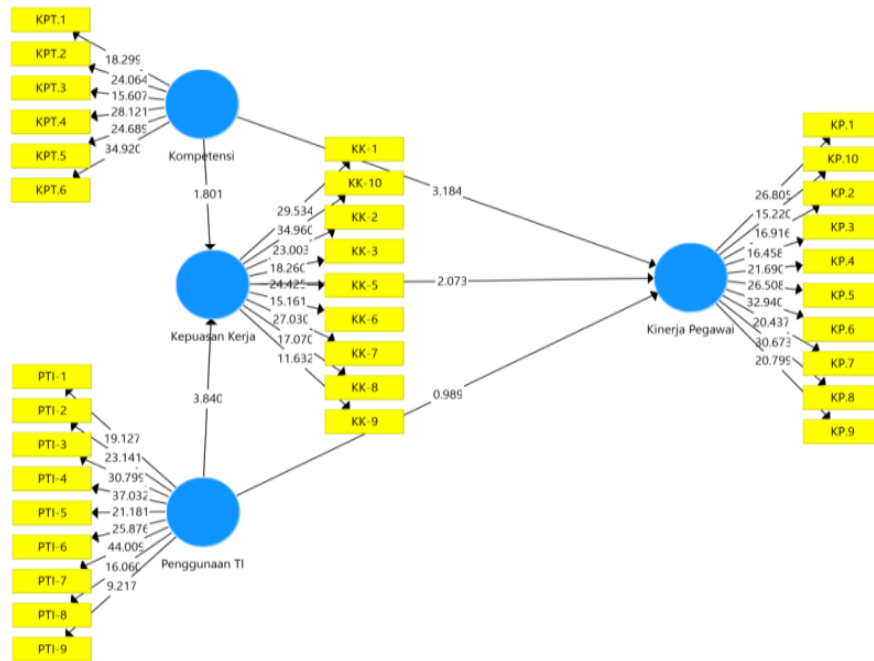
Tabel 4. Uji Goodness of Fit

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,843	0,839
Kinerja Pegawai	0,862	0,856

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Pada tabel 4. menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan penggunaan teknologi informasi serta kepuasan kerja sebesar 0,862 atau 86,2% dan sisanya 13,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi sebesar 0,843 atau 84,3%, sedangkan sisanya 17,7% persen lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Struktural Model (Inner Model)



Gambar 3. Path Coefficients

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Path Coefficient (Direct Effect)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,308	0,297	0,171	1,801	0,036	Diterima
Penggunaan TI -> Kepuasan Kerja	0,633	0,642	0,165	3,840	0,000	Diterima
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,535	0,511	0,168	3,184	0,001	Diterima
Penggunaan TI -> Kinerja Pegawai	0,156	0,187	0,158	0,989	0,162	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,270	0,261	0,130	2,073	0,019	Diterima

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Tabel 6. Specifict Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,083	0,084	0,069	1,210	0,113	Ditolak
Penggunaan TI -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,171	0,162	0,085	2,010	0,023	Diterima

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS (2025)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,801) > nilai t_{hitung} (1,66) dengan P_{Value} 0,036 < 0,05. Maka **H₁ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang kompetensi, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja di kantor pertanahan kabupaten Agam. Secara teoritis, kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas secara efektif. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai, mereka cenderung lebih percaya diri, lebih terlibat secara aktif dalam proses kerja, dan mampu memenuhi ekspektasi kinerja yang ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan secara psikologis. Dalam konteks kantor pertanahan, kompetensi sangat penting mengingat kompleksitas tugas-tugas teknis dan administratif yang harus diselesaikan secara akurat dan sesuai regulasi (Sinambela, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Erwan & Kurniawan (2022) dan Fitriati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari Sinambela (2020) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan tingkat kepuasan kerja, karena kompetensi memungkinkan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, merasa percaya diri dalam bekerja, dan memperoleh pengakuan atas kinerjanya.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,840) > nilai t_{hitung} (1,66) dengan P_{Value} 0,000 < 0,05. Maka **H₂ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang penggunaan teknologi informasi, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja di kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Penggunaan teknologi informasi di instansi pemerintah seperti Kantor Pertanahan juga mencerminkan penerapan e-government yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan produktivitas pegawai. Dengan sistem informasi pertanahan yang terkomputerisasi,

pegawai dapat mengakses data dengan cepat, mengurangi beban administratif manual, dan memperkecil risiko kesalahan data. Hal ini berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, minim stres, serta meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan pegawai terhadap tugasnya (Putra, Fitrioso, & Hanif, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Lestari et al (2021) dan Ardiana (2020) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian dari Pratiwi (2021) juga menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Teknologi informasi tidak hanya menjadi alat bantu kerja, tetapi juga menjadi salah satu determinan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (3,184) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,66)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,001 > 0,05$. Maka **H₃ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai tentang kompetensi mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Pegawai yang kompeten tidak hanya memahami prosedur kerja, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi informasi dan kebijakan terbaru yang berkaitan dengan pertanahan. Kompetensi juga mencakup kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat, pemangku kepentingan, dan rekan kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan akurat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Boyatzis dan diperkuat oleh Spencer & Spencer (dalam Hertati et al, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berhubungan secara langsung dengan performa kerja yang unggul. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki inisiatif, mampu memecahkan masalah secara mandiri, serta memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Firman et al (2023) dan Firmansyah, 2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Arniyanti et al (2023) yang menemukan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang efektif dan terukur dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja

pegawai pegawai, asalkan dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas individu dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (0,989) < nilai t_{hitung} (1,66) dengan P_{Value} 0,162 > 0,05. Maka **H₄ ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap penggunaan teknologi informasi belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja mereka. Tidak berpengaruhnya penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kemungkinan bahwa sistem teknologi informasi yang digunakan belum diimplementasikan secara optimal atau tidak terintegrasi dengan baik dalam alur kerja pegawai. Selain itu, kurangnya pelatihan, keterbatasan infrastruktur, atau resistensi terhadap perubahan teknologi juga dapat menjadi penyebab utama rendahnya pemanfaatan teknologi secara efektif oleh pegawai. Dengan kata lain, meskipun teknologi informasi tersedia, pemanfaatannya belum mampu menunjang efisiensi, produktivitas, atau kualitas pekerjaan secara langsung (Primawanti & Ali, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Firman et al (2023) dan Firmansyah (2020) yang menemukan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Primawanti & Ali (2022) dan Purba & Tampubolon (2022) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian dari Mansyur et al (2022) juga menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,073) > nilai t_{hitung} (1,66) dengan P_{Value} 0,019 < 0,05. Maka **H₅ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mampu meningkatkan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa

puas dalam menjalankan tugas-tugasnya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja di sini dapat mencakup berbagai dimensi, seperti kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, hubungan interpersonal di tempat kerja, kejelasan tugas, keadilan dalam promosi jabatan, serta dukungan dari atasan. Ketika kebutuhan psikologis dan profesional pegawai terpenuhi, maka akan tercipta motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab (Anwar, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh Steven & Prasetyo (2020) dan Latifah et al (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Heriyanti & Nasim (2023) juga menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,210) < nilai t_{hitung} (1,66) dengan P_{value} 0,113 > 0,05. **H_6 ditolak.** Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi melalui kepuasan kerja bukan merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diiringi oleh faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja secara lebih mendalam, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau kepemimpinan yang efektif. Temuan ini berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dapat mendorong kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh Sugiono et al (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Rijal (2020) dan Mahmudah et al (2021) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

melalui kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, atau budaya kerja dalam masing-masing lembaga yang diteliti. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor kontekstual dan psikologis dalam menilai peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (2,010) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,66)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,023 < 0,05$. **H₇ diterima.** Hasil ini mengindikasikan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Temuan ini menunjukkan bahwa teknologi informasi menjadi instrumen strategis dalam mendorong pencapaian kinerja organisasi publik. Dukungan teknologi yang responsif terhadap kebutuhan kerja dapat mengurangi beban administratif, meningkatkan akurasi data, serta mempercepat proses pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi mediator penting yang menjembatani hubungan antara penggunaan teknologi dan pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai, tetapi juga memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pelatihan yang memadai dalam penggunaannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Lestari et al (2021) dan Ardiana, (2020) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kemudian, penelitian dari Pratiwi (2021) juga menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening di Kantor Pertanahan Kabupaten Agam.

Diharapkan Kantor Pertanahan Kabupaten Agam mempertimbangan kompetensi sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin berkompeten seorang pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kantor Pertanahan Kabupaten Agam perlu melakukan evaluasi terhadap kesesuaian dan relevansi penggunaan teknologi dengan kebutuhan kerja yang ada. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berfokus pada pemanfaatan teknologi untuk tugas-tugas pertahanan perlu dilakukan agar sistem yang tersedia dapat digunakan secara optimal. Selain itu, integrasi teknologi ke dalam proses kerja inti harus diperkuat sehingga teknologi tidak hanya menjadi alat pendukung, tetapi benar-benar menunjang efektivitas operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*. <https://doi.org/10.33395/Juripol.V4i1.10963>
- Ardiana, Rizki. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Arniyanti, Echdar, Saban, & Asri. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. *Nobel Management Review*. <https://doi.org/10.37476/Nmar.V4i3.4404>
- Bagas. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rudenim Pusat Tanjungpinang*.
- Bahri, Saiful, Tumini, Tumini, & Rizky Iroe, Daffa. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Eratex Djaja Probolinggo. *Relasi : Jurnal Ekonomi*. <https://doi.org/10.31967/Relasi.V20i1.699>
- Darim, Abu. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/Munaddhomah.V1i1.29>
- Erwan, Ketut, & Kurniawan, Ignatius Soni. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pp-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*. 1765

<https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>

- Fadillah, R., & Suryaningrum, D. H. (2021). The Importance Of Trust And Information Technology On Individual Performance. *Public Management And Accounting ...*, 2(1). Retrieved From <http://dhsjournal.id/index.php/pmar/article/view/62>
- Firman, Firman, Wulandari, Wulandari, & Jaenab, Jaenab. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (Dpad) Kota Bima. *Journal Missy (Management And Business Strategy)*. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2720>
- Firmansyah, Ade Dony. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (Juan)*. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Fitriani, Diana. (2022). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Handoko, Hani. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heri, Heri, & Andayani, Fitri. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Heriyanti, Sinta Sundari, & Nasim, Abdul. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.
- Hertati, Lesi, Gantino, Rilla, Puspitawati, Lilis, Ilyas, Meifida, & Safkaur, Otniel. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Guna Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal Pasien Rumah Sakit Era Covid-19. *Economics And Digital Business Review*. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.29>
- Kausar, Irwan Alnarus. (2021). Buku Ajar Mata Kuliah Pengantar Teknologi Informasi. In *Umsida Press*.
- Latifah, Erni, Agung, Syahrums, & Rinda, Rachmatullaili Tinakartika. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lestari, Ayu, Fitriah, Wani, & Hustia, Anggreany. (2021). Pengaruh Turnover Intention Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>
- Lestiowati, Riris, Taufik, Ahmad, Suwandi, M., & Rukiastiandari, Sinta. (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. Retrieved From <http://www.jiemar.org>
- Mahmudah, Isnaini Rahayu, Farida, Umi, & Chamidah, Siti. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.

<https://doi.org/10.24269/Iso.V5i2.792>

- Mansyur, Ali, Edris, Mochamad, & Indaryani, Mamik. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://doi.org/10.55927/Ministal.V1i3.1147>
- Pratiwi, Mutiara Sari. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 82 Jakarta Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Sustainable Community Development (Jscd)*. <https://doi.org/10.32924/Jscd.V3i2.47>
- Purba, Benni, & Tampubolon, Herikson. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aktual*. <https://doi.org/10.47232/Aktual.V20i1.146>
- Putra, Junialdi Eka, Fitrioso, Ruhul, & Hanif, Rheny Afriana. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Serta Dampaknya Pada Kualitas Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.34010/Jra.V12i1.2555>
- Putri Primawanti, Eka, & Ali, Hapzi. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i3.818>
- Radiana Fitriati. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Pawiyatan*.
- Rijal, Achmad Farid Nur. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*. <https://doi.org/10.33752/Bima.V3i1.5470>
- Rohaida, Ida, Warman, Cecep, Subroto, Desty Endrawati, & Suharni. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sankyu Indonesia Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *Indonesian Of Leadership Adn Management Journal*, 1(1), 65–83.
- Sinambela, Ella Anastasya. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V3i2.48>
- Sobirin, Achmad. (2019). Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.
- Steven, Hartono Jessie, & Prasetyo, Arif Partono. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i1.3022>
- Sugiono, Edi, Darmadi, Darmadi, & Efendi, Suryono. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V7i2.5599>



Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.