



# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS**

*Master Plan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024  
Guna Mendukung SDG'S Indonesia 2045*

**Edisi 1  
Desember 2019**

**Penerbit  
STIE BANK BPD JATENG**

# PROSIDING

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS

STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF)

2019

**“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024**

**Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**



**Penerbit**

**STIE Bank BPD Jateng**

Jalan Arteri Soekarno - Hatta No. 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,

Kota Semarang (50196)

[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

## **PROSIDING**

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS  
STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF)  
2019

### **“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024 Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**

#### **ISBN**

9786027436725

#### **Editor**

Fika Azmi, SE, M.Si

#### **Tebal Buku**

574 Halaman

#### **Edisi**

Satu, Desember 2019

#### **Publikasi Online**

[stiebankbpdjateng.ac.id/saf](http://stiebankbpdjateng.ac.id/saf)

#### **Penerbit**

STIE Bank BPD Jateng  
Jalan Arteri Soekarno - Hatta No. 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,  
Kota Semarang (50196)  
[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

**Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seizin tertulis dari penerbit**

**© HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG**

## PANITIA PELAKSANA

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS  
STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF) 2019

### **“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024 Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| Penasehat              | : | Dr. E. Siti Puryandani, SE, M.Si.  |
| Steering Committee     | : | 1. Dr. Taofik Hidajat, SE, M.Si, CRBC.<br>2. Mekani Vestari, SE, M.Si, Ak.,CA.<br>3. Himawan Arif Sutanto, SE, M.Si. |
| Ketua                  | : | Nugroho Heri Pramono, SE, M.Si.  |
| Sekretaris             | : | Suci Atiningsih, S.Pd, M.Si.   |
| Bendahara              | : | Khairina Nur Izzaty, SE, M.Si, Ak.   |
| Sie Acara & Protokoler | : | Taufik Andre Setiyono, SE, M.Ak.   |
| Sie Artikel            | : | Fika Azmi, SE, M.Si.   |
| Sie Humas              | : | Pratomo Cahyo Kurniawan, SE, M.Ak.   |

#### **Reviewer**

Dr. Taofik Hidajat, SE, M.Si, CRBC.  
Dr. Grace Tianna Solovida, SE, M.Si, Ak, CA  
Ali Mursid, P.hD

#### **Editor**

Fika Azmi, SE, M.Si

#### **Penerbit**

STIE Bank BPD Jateng  
Jalan Arteri Soekarno Hatta No 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,  
Kota Semarang (50196)  
[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

## DAFTAR ISI

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL .....     | i   |
| KATA PENGANTAR .....    | iii |
| PANITIA PELAKSANA ..... | iv  |
| DAFTAR ISI .....        | v   |

### A. SUB TEMA: AKUNTANSI KEUANGAN I

1. PENGARUH *CURRENT RATIO* (CR), *RETURN ON EQUITY* (ROE), *DEBT TO EQUITY* (DER), & *NET PROFIT MARGIN* (NRM) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN  
(Ika Agustina N. & Suyatmin Waskito A.) ..... 1 - 25
2. KENAIKAN HARGA ROKOK TERHADAP KONSUMSI ROKOK DI KOTA SEMARANG  
(Penta Widyartati, Ariyani Indriastuti, & Ira Setiawati) ..... 26 - 35
3. ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS, *FIRM SIZE*, *MEDIA EXPOSURE*, *LEVERAGE*, & UKURAN DEWAN KOMISARIS TERHADAP *CSR DISCLOSURE*  
(Nursiam & Shinta Dwi Rahayu) ..... 36 - 45
4. PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, *LEVERAGE*, & PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Alfiyatul Maziyah & lin Indarti)..... 46 - 59
5. PENGARUH *RETURN ON ASSET*, *DEBT TO EQUITY RATIO*, *CURRENT RATIO*, ARUS KAS OPERASI, & PERTUMBUHAN PENJULAN TERHADAP RETURN SAHAM  
(Nursiam & Silmi Agustin) ..... 60 - 70
6. PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, *AUDIT FEE* & KUALITAS AUDIT TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2018)  
(Titik Purwanti, Nawang Kalbuana, & Fiqi Rahmawati) ..... 71 - 85
7. *FINANCIAL RISK DISCLOSURE* & TATA KELOLA PERUSAHAAN KEUANGAN PERIODE 2016-2018  
(Shinta Permata Sari & Himmatus Sholikhah) ..... 86 - 99

### B. SUB TEMA: AKUNTANSI KEUANGAN II

1. PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, MODAL BANK, JUMLAH KANTOR CABANG, TINGKAT SUKU BUNGA & JUMLAH UANG BEREDAR TERHADAP JUMLAH KREDIT UMKM BANK BUMN  
(Ade Onny Siagian)..... 100 - 127
2. PENERIMAAN PAJAK YANG DIMODERASI KUALITAS PELAYANAN FISKUS (STUDI PADA WPOP YANG MEMPUNYAI USAHA & BADAN KPP PRATAMA CANDISARI KOTA SEMARANG  
(Mohklas) ..... 128 - 137
3. PENGARUH LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, & *LEVERAGE* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Athaya Salsabila & Rina Trisnawati)..... 138 - 158

4. PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, RASIO RETENSI SENDIRI, RASIO BEBAN IKLAN, & *RISK BASED CAPITAL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN ASURANSI  
(Dwi Wahyu Pujiharjo)..... 159 - 176
5. FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYALURAN KREDIT PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA SEMARANG TAHUN 2015-2017  
(Wima Nurhidayanto) ..... 177 - 189

### C. SUB TEMA: AKUNTANSI & CORPORATE GOVERNANCE

1. *CORPORATE GOVERNANCE & CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*: TINJAUAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Shinta Permata Sari & Agustina Maya Sari) ..... 190 - 202
2. PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, UMUR LISTING & *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP *INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR *FOOD & BEVERAGE* YANG TERDAFTAR PADA PERUSAHAAN DI BEI PERIODE 2014-2017)  
(Mela Susmawati) ..... 203 - 218
3. PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, PROFITABILITAS, *LEVERAGE*, & UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI LQ45 TAHUN 2014-2018)  
(Benny Kurnianto, Nawang Kalbuana, & Umi Rianesa Rusiati) ..... 219 - 232
4. PENGARUH RUANG FISKAL, PERSENTASE PENDUDUK MISKIN, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM, & DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP BELANJA FUNGSI PERLINDUNGAN SOSIAL  
(Putriana Indah Budi Astuti & Andi Dwi Bayu Bawono)..... 233 - 269
5. PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* TERHADAP PROFITABILITAS  
(Nindya Ardita Nur Amni, Dwi Intan Susiloningrum, & Iin Indarti)..... 270 - 285
6. ANALISIS PENGARUH *FEE BASED INCOME*, PERTUMBUHAN DANA PIHAK KETIGA, UKURAN PERUSAHAAN, & KONDISI EKONOMI TERHADAP PROFITABILITAS BANK  
(Jihan Okti Amaliah & Widhy Setyowati) ..... 286 - 303
7. PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, & KONTROL PERILAKU TERHADAP KETIDAKPATUHAN WAJIB PAJAK (STUDI EMPIRIS WAJIB PAJAK HOTEL, RESTORAN, & HIBURAN DI KOTA TEGAL)  
(Asrofi Langgeng N. & Ibnun Aslamadin) ..... 304 - 318
8. ANALISIS KEUANGAN & NON KEUANGAN CALON DEBITUR TERHADAP EFEKTIFITAS PEMBERIAN KREDIT PADA PD BPR BKK PURBALINGGA  
(Anggita Ratnaningtyas & Widhy Setyowati)..... 319 - 332
9. PENGARUH DESENTRALISASI FISKAL & PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DENGAN INVESTASI SWASTA SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Febri Rachmawati & Rina Trisnawati)..... 333 - 349

10. PENGARUH *TAX AVOIDANCE*, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KEPEMILIKAN MANAJERIAL & TRANSPARANSI INFORMASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Fitria Ulfa & Suci Atiningsih) ..... 350 - 358

#### **D. SUB TEMA: AKUNTANSI SYARIAH**

1. PENGARUH *SHARIA CONFORMITY & ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KESEHATAN FINANSIAL PERBANKAN SYARIAH (Rusmiyatun & Nur Edi Cahyono) ..... 359 - 376
2. IMPLEMENTASI PEMBIAYAAN MUDHARABAH PADA BANK BNI CABANG SYARIAH SEMARANG (Siti Hasanah, Suryani Sri Lestari, Siti Mutmainah, & Iwan Budiyono) ..... 377 - 387
3. PERKEMBANGAN, TANTANGAN, & PERAN *SHARIA ONLINE TRADING SYSTEM (SOTS)* DI PASAR MODAL SYARIAH DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (Muhammad Andryzal Fajar) ..... 388 - 400
4. KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR PADA *JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII)* PERIODE TAHUN 2016-2018 (Suryakusuma Kholid H & Siti Puryandani) ..... 401 - 409
5. MEKANISME PEMBIAYAAN MURABAHAH PADA NASABAH DI BAITUL MAAL WA TAMWIL SEJAHTERA MANDIRI (Erika Zunita Cahyani & Fika Azmi) ..... 410 - 421

#### **E. SUB TEMA: AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**

1. PENGARUH RUANG FISKAL, PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), PERSENTASE KEMISKINAN, DANA ALOKASI UMUM (DAU), DAN DANA ALOKASI KHUSUS (DAK) TERHADAP BELANJA FUNGSI EKONOMI DI INDONESIA (STUDI EMPIRIS DI KABUPATEN/KOTA SE-INDONESIA TAHUN 2018) (Ayustika Isminanda & Andy Dwi Bayu Bawono) ..... 422 - 443
2. PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, *FREE CASH FLOW*, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN, & UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Fachriyatul Millah & Mekani Vestari) ..... 444 - 459
3. PENGARUH RUANG FISKAL, PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), DANA ALOKASI UMUM, DANA ALOKASI KHUSUS, DAN PERSENTASE KEMISKINAN TERHADAP BELANJA FUNGSI KESEHATAN DI INDONESIA (Ina Sari Darmastuti & Andy Dwi Bayu Bawono) ..... 460 - 477
4. PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK & KUALITAS PELAYANAN PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI (Wa Ode Aprisilia Zahratul Aziz & Muhammad Yusuf) ..... 478 - 493
5. PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, & *JOB RELEVANT INFORMATION* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKALONGAN (Yustinus Hutama Marianus & Suci Atiningsih) ..... 494 - 506

## F. SUB TEMA: TOPIK LAIN YANG RELEVAN

1. PENGARUH LITERASI KEUANGAN, PENGALAMAN KEUANGAN, & SIKAP MONETER KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN KEPEMILIKAN ASURANSI JIWA PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG PANCORAN MAS DEPOK  
(Syahvira Septiarizk & Nurhidayati Dwiningsih) ..... 507 - 522
2. ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA SDM (STUDI EMPIRIK PADA PT. ADJITAMA PERSADA JAKARTA)  
(Biatmoko Agung Nugroho, Endah Winarti HS, & Harnoto) ..... 523 - 536
3. APAKAH *CELEBRITY ENDORSEMENT* PRODUK HALAL DAN CITRA MEREK BERPENGARUH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN *SKIN CARE* SAFI?  
(Desi Tya Astuti & Francy Iriani) ..... 537 - 549
4. PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL & KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Kertati Sumekar, Sri Mulyani, & Zulfa Deviga Octaviana) ..... 550 - 564
5. PRODUK HALAL DAN MINAT BELI KONSUMEN  
(Budi Suryowati & Irpiani)..... 565 - 574

**Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Profesional  
Terhadap Kinerja SDM  
(Studi Empirik Pada PT. Adjitama Persada Jakarta)**

**Biatmoko Agung Nugroho, Endah Winarti HS, & Harnoto**  
[biatmokoagung@yahoo.co.id](mailto:biatmokoagung@yahoo.co.id), [endahwinarti@gmail.com](mailto:endahwinarti@gmail.com), & [harnotodrs@gmail.com](mailto:harnotodrs@gmail.com)  
STIE Dharmaputra Semarang

***Abstract***

*The purpose of this study is to analyze the role of affective commitment in mediating the effect of information technology and professional competence on human resources performance. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population of this study is all employees of PT. Adjitama Persada, amounting to 101 employees. The sampling method uses the census method. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis method used is path analysis using SPSS. Hypothesis testing results indicate that information technology has a positive and significant effect on affective commitment. Professional competence has a positive and significant effect on affective commitment. Affective commitment has a positive and significant effect on human resources performance. Information technology has a positive and significant effect on human resources performance. The results of the analysis of mediation variables using the Sobel test found that affective commitment was able to mediate the influence of information technology on human resources performance. Affective commitment is able to mediate the effect of professional competence on human resources performance.*

**Keywords:** *Information technology, professional competence, affective commitment, human resources performance.*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran komitmen afektif dalam memediasi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adjitama Persada yang berjumlah 101 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah path analysis menggunakan SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Teknologi informasi, kompetensi profesional, komitmen afektif, kinerja sumber daya manusia

## 1. Pendahuluan

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa organisasi (*organization*) merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Noe *et al.*, (2014) menyatakan bahwa sasaran-sasaran (*goals*) organisasi adalah apa yang diharapkan dapat dicapai dalam jangka menengah hingga jangka panjang di masa depan, sasaran-sasaran organisasi mencerminkan cara misi akan dilakukan. Pernyataan visi merupakan sebuah langkah awal dari sebuah perencanaan strategis dan mendahului sebuah pernyataan tentang misi. David (2011) menyatakan bahwa tujuan organisasi dituangkan dalam sebuah pernyataan misi. Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan cara mencari sebuah keunggulan bersaing (Noe *et al.*, 2014).

Berkembangnya suatu organisasi merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman (Zaenal, Ramly, Mutis, Arafah, 2015). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia (pegawai) sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien.

Penilaian kerja pegawai merupakan suatu cara untuk mengetahui tingkat kinerja dari setiap pegawai (Hasibuan, 2016). Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah pegawai telah memiliki tuntutan yang dikehendaki organisasi baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas (Zaenal *et al.*, 2015). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dimasa sekarang, dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya (Dessler, 2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan persaingan dalam pasar global yang mencakup kualitas produk, biaya atau harga, pelayanan, tepat waktu, estetika, dan bentuk kualitas lain yang terus berkembang untuk terus memberikan kepuasan kepada pelanggan (Zaenal *et al.*, 2015).

Salah satu faktor yang mendukung kinerja adalah faktor teknologi informasi (Dessler, 2015). Teknologi informasi adalah aplikasi aktual untuk mendeskripsikan fitur praktik sumber daya manusia (Dessler, 2015). Teknologi yang baru menyebabkan perubahan persyaratan keterampilan serta peranan pekerjaan (Noe *et al.*, 2014). Melalui teknologi, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan kualitas produk menjadi lebih mudah diakses oleh para karyawan.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja adalah dengan peningkatan kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Zainal *et al.*, 2015). kompetensi akan membentuk sikap profesional yang akan mendukung keberhasilan organisasi perusahaan. Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang menggambarkan tentang bagaimana seseorang dalam memecahkan masalah yang dihadapainya/pekerjaannya menggunakan pendekatan, perumusan, mencari latar belakang masalahnya, meneliti faktor yang mempengaruhinya, sampai pada kesimpulan pemecahan masalah secara periodik dan metodik (Zaenal *et al.*, 2015).

Kajian empirik menjelaskan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan Karim (2016) menemukan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh Endraswari (2006) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa aplikasi

teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Peran kompetensi terhadap peningkatan kinerja juga dijelaskan secara empirik melalui penelitian terdahulu oleh Sutedjo dan Mangkunegara (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung oleh Yu dan Ramanathan (2012) menemukan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Vukovic *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai hasil kajian empirik menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun penelitian yang dilakukan Sutton dan Watson (2013) menjelaskan kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja, demikian pula Kurniasari (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian (research gap) dari beberapa peneliti menghasilkan temuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja, ada yang menemukan tidak berpengaruh dan ada yang menemukan berpengaruh. Perbedaan tersebut harus diuji secara empiris pada obyek penelitian lainnya.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (research gap) tersebut maka dimasukkan variabel komitmen afektif yang merupakan komponen dari komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, yang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1997). Penelitian yang dilakukan Gelderen dan Bijk (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang didukung oleh Fu dan Desphade (2014) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja

Berdasarkan penelitian tentang bahwa kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada Jakarta dari Tahun 2017 s/d 2019 mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari jumlah prosentase project pendampingan konsultasi ISO yang tidak terselesaikan mengalami peningkatan. Tidak terselesaikannya project pendampingan menggambarkan bahwa kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada Jakarta mengalami penurunan. Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja sumber daya manusia yang dikaitkan dengan teknologi informasi, kompetensi profesional yang dimediasi oleh komitmen afektif.

## 2. Telaah Pustaka

### Sumber Daya

Wibosono (2006) menyatakan bahwa sumber daya terdiri dari: sumber daya insani, sumber daya teknologi dan sumber daya organisasi:

#### 1. Sumber daya insani

Merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan. Termasuk dalam sumber daya insani diantaranya adalah pendidikan lanjutan, pelatihan reguler, sistem rotasi kerja, sistem jalur karier, sistem k3, evaluasi kinerja individu dan pengukuran kepuasan pegawai

#### 2. Sumber daya teknologi

Sumber daya teknologi merupakan pertimbangan dalam menetapkan perbaikan teknologi, analisis dampak lingkungan, analisis sistem otomatisasi, analisis ergonomi, sistem dan prosedur kalibrasi, sistem dan prosedur pemeliharaan

#### 3. Sumber daya organisasi

Kemampuan organisasi untuk bergerak dan menopang proses perubahan yang dibutuhkan dalam melaksanakan strategi. Salah satu sumber daya teknologi adalah perbaikan teknologi dan

analisis sistem otomatis. Indrajit (2000) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu.

Dessler (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau sumber daya insani terdiri dari kompetensi (*competence*) dan komitmen (*commitment*). Kompetensi adalah perilaku dari seseorang yang dapat diamati dan diukur untuk menghasilkan pekerjaan yang semaksimal mungkin (Dessler, 2015). Salah satu kompetensi dan keterampilan adalah profesional (Zaenal *et al.*, 2015). Profesional adalah kompetensi yang dimiliki seseorang dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan dengan menggunakan pendekatan, perumusan masalah, pencarian latar belakang masalah sampai dengan kesimpulan pemecahan masalah (Zaenal *et al.*, 2015).

Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa salah satu kompetensi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja untuk mendorong kinerja adalah komitmen organisasi. Armstrong dan Taylor (2006) mendefinikan komitmen adalah bentuk dari loyalitas terhadap organisasi yang dalam waktu lama akan menghasilkan *organizational citizenship* yaitu perilaku yang bermanfaat pada organisasi tanpa harus dituntut diskripsi pekerjaan maupun perintah atasan. Salahsatu komitmen organisasi adalah komitmen afektif (Kreitner dan Kinicki, 2014). Komitmen afektif merupakan komitmen yang dimiliki sumber daya manusia dimana mereka memiliki rasa yang kuat untuk terus bekerja pada perusahaan karena mereka menginginkannya (Kreitner dan kinicki, 2014).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu, maka teori sumber daya teknologi dapat menjadi turunan pada penamaan variabel teknologi informasi, sedangkan kompetensi profesional dan komitmen afektif merupakan turunan dari sumber daya insani.

### **Teknologi Informasi**

Wijana (2007) mendefinisikan teknologi sebagai suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Wijana (2007) menyatakan informasi adalah data yang terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu (Uno dan Lamatenggo, dalam Karim 2016). Indikator-indikator yang mendukung variabel teknologi informasi dan komunikasi diantaranya (Asmani, 2011): perangkat keras komputer (hardware), perangkat lunak komputer (software), jaringan dan komunikasi, database.

Teknologi Informasi (Information technology) adalah suatu teknologi yang dapat menghasilkan informasi, teknologi ini merupakan sub-sistem atau sistem bagian dari sistem informasi (Jogiyanto, 2009). Indikator teknologi informasi menurut Jogiyanto (2009) adalah:

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Komunikasi

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi adalah atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan (Zainal *et al.*, 2015). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu

yang berhubungan dengan kinerja yang efektif yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobsesi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam menciptakan SDM yang berbasis kompetensi akan melahirkan SDM yang profesional (Zaenal et al., 2015). Di dalam kamus Webster dijelaskan Profesional berasal dari kata "*professional*" yaitu "*learning vocation*" atau *Vocation that requaires learning rather than work with the hand*" atau *one who engages in a lerned vocational*". Kompetensi profesional adalah kemampuan seseorang yang memiliki karakteristik :

1. Memiliki "*Knowledge*" yang diperlukan oleh profesi tersebut
2. Memiliki "*Skill*" yang diperlukan oleh profesi tersebut
3. Senantiasa bersikap profesional dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Terbentuknya kompetensi profesional dimulai dengan kebanggaan akan profesi yang dimilikinya (*positivity*) yang memegang peran sangat penting didalam diri seseorang mengembangkan segala potensi dan kemampuan dirinya untuk menguasai (to master) keterampilan, dan keahlian yang dituntut mengaktualisasikan dirinya untuk menguasai semua persyaratan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dipersyaratkan untuk menjadi seseorang yang profesional (Zaenal et al., 2015).

Terbentuknya kompetensi profesional adalah arah minat seseorang akan memegang peranan yang sangat penting, yang dimulai berdasarkan potensi-potensi/kepribadian yang dimiliki sejak muda, yang kemudian berinteraksi dengan pengaruh lingkungan, pendidikan, norma-norma pergaulan, sampai terbentuknya tokoh idendifikasi yang dijadikan panutan dan sampai terbentuk cita-cita (Zaenal et al., 2015).

Terbentuknya kompetensi profesional yang selanjutnya adalah bagaimana apresiasi masyarakat dan lingkungan dia dibesarkan terhadap profesi yang dipilih. Apresiasi ini berbentuk peran penting yang diberikan oleh masyarakat atau organisasi ddalam bentuk penghargaan melalui sistem kompensasi yaitu kebanggan. Jadi kompetensi profesional terbentuk melalui hasil interaksi antara sistem individu dan masyarakat atau organisasi dan dikembangkan melalui pengembangan sistem nilai secara sistematis.

Cara menuju profesionalisme (Zaenal et al., 2015) adalah melalui proses edukasi dengan memberikan suatu:

1. Pemahaman
2. Pendekatan sistem
3. Pengembangan,
4. *Enforcement*,
5. Dukungan organisasi dan
6. Keteladanan

### **Komitmen Afektif**

Komitmen adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi (Solinger, Olffen, dan Roe, 2008). Komitmen adalah sebuah kekuatan yang mengikat seseorang dengan cara relevansi tindakan pada satu atau beberapa target (Meyer dan Herscovitch, 2001). Definisi ini menjelaskan bahwa komitmen berhubungan dengan perilaku dan bahwa komitmen bisa ditujukan pada beberapa target atau entitas.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2014). Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu pekerjaan. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen terpisah yang saling berhubungan: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (*continuance*). Menurut Meyer dan Allen (1997), sepasang ahli komitmen, mengartikan komponen-komponen sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, berarti pelekatan emosi pegawai pada, identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada diperusahaan.
3. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungan dasarnya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

Komitmen afektif berhubungan dengan berbagai karakteristik pribadi, pengalaman kerja pada masa lalu, dan kongruen nilai. Indikator komitmen afektif (Allen dan Mayer, 1997) adalah:

1. Merasa seperti bagian dari keluarga organisasi
2. Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi
3. Merasa terikat secara emosional dengan organisasi

Komitmen afektif berhubungan dengan berbagai karakteristik pribadi, seperti kepribadian dan lokus kendali, pengalaman kerja pada masa lampau, dan kongruen nilai. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dimiliki sumber daya manusia dimana mereka memiliki rasa yang kuat untuk terus bekerja pada perusahaan karena mereka menginginkannya.

### **Kinerja Sumber Daya Manusia**

Rumler dan brache (1995) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu / pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dessler (2015) berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi aktual sumber daya manusia dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Simanjuntak 2005 dalam Zainal *et al* (2015) mendefinisikan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian

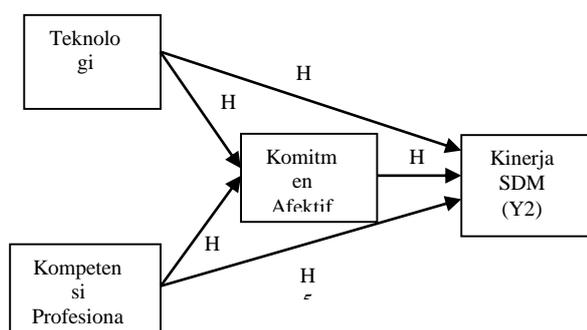
hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kinerja (*job performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Indikator kinerja (*job performance*) menurut Hasibuan (2016) adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis, dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel. Adapun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Kerangka pemikiran teoritis di atas memperlihatkan adanya pengaruh teknologi informasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah tipe *explanatory research*, penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebagai variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2013). Penelitian eksplanatori menggunakan uji hipotesis yang bersifat korelasi atau regresi.

Jenis data ini penelitian menggunakan data ordinal yaitu merupakan skala yang tidak hanya mengelompokkan variabel menjadi kategori tetapi juga urutan peringkat (Ghozali, 2013). Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan PT. Adjitama Persada Jakarta yang berjumlah 101 orang. Mempertimbangkan bahwa elemen populasi relatif sedikit maka pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana setiap anggota populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Instrumen Data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua angka  $r$  hitung dari pertanyaan/item per variabel lebih besar dari angka  $r$  tabel = 0,145. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator per variabel dalam penelitian dikatakan valid. Hasil *Chronbach Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

##### Uji Kelayakan Model

Koefisien determinasi jalur I menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,522. Hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi dan kompetensi profesional dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen afektif sebesar 52,2% sedangkan yang 47,8% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Pada Jalur II menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,542. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen afektif, teknologi informasi dan kompetensi profesional dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 54,2% sedangkan yang 48,8% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

Uji F jalur I menunjukkan bahwa nilai F hitung = 55,59 > F tabel = 307, dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 (signifikan). Pada jalur II menunjukkan bahwa nilai F hitung = 40,386 > F tabel = 2,68 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I dan II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

##### Uji Hipotesis

##### **Pengujian hipotesis pengaruh Teknologi Informasi terhadap Komitmen Afektif**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel teknologi informasi terhadap komitmen afektif sebesar 6,149 >  $t$  tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif terbukti.

##### **Pengaruh kompetensi Profesional terhadap Komitmen Afektif**

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap Komitmen afektif 3,433 >  $t$  tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif terbukti.

##### **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja sumber daya manusia**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,048 >  $t$  tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia terbukti.

**Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar  $2,165 > t$  tabel =  $1,660$  dengan angka signifikansi =  $0,010 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

**Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap sumber daya manusia**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar  $2,230 > t$  tabel =  $1,660$  dengan angka signifikansi =  $0,028 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5) bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia terbukti.

**Uji Mediasi****Peran Mediasi Komitmen Afektif Dalam Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil pengujian kalkulator sobel menunjukkan bahwa  $t$  hitung =  $2,601 > t =$  sebesar  $1,96$ , maka dapat disimpulkan berarti komitmen afektif (Y1) mampu memediasi pengaruh teknologi informasi (X1) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y2). Ini berarti hipotesis 6 (H6) terbukti.

**Peran Mediasi Komitmen Afektif Dalam Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil pengujian kalkulator sobel menunjukkan  $t$  hitung =  $2,255 > t =$  sebesar  $1,96$ , maka dapat disimpulkan berarti komitmen afektif (Y1) mampu memediasi pengaruh kompetensi profesional (X2) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y2). Ini berarti hipotesis 7 (H7) terbukti.

**Pembahasan****Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap komitmen Afektif**

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa bahwa teknologi informasi berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,522$ ) dan signifikan ( $\text{sig.}0,000$ ) terhadap komitmen afektif terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif teknologi informasi yang digunakan maka semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Adjitama Persada. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sugito (2017) yang menemukan bahwa teknologi informasi mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Nugroho, Winarti dan Taufiq (2019) menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap komitmen Afektif**

Hasil pengujian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif ( $\beta_2 = 0,292$ ) dan signifikan ( $\text{sig.}0,001$ ) terhadap komitmen afektif terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Adjitama Persada. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Lotunani *et al.*, (2015) yang menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Yamao dan Sekiguchi (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen. Battistelli *et al.*, (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif ( $\beta_4=0,400$ ) dan signifikan ( $\text{sig}.0,000$ ) terhadap kinerja sumber daya manusia terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Tsai *et al.*, (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi secara afektif mampu menumbuhkan kinerja ekstra karyawan dan membangun kinerja unggul dan berdaya saing. Kim dan Brymer (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Deshpade (2014) juga mendukung penelitian ini dimana komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Gelderen dan Bik (2016) dalam penelitiannya juga mendukung hasil penelitian ini dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi mampu membangun peran kinerja secara ekstra dan kinerja secara sosial dari pegawai.

**Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia**

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif ( $\beta_5=0,255$ ) dan signifikan ( $\text{sig}.0,10$ ) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif teknologi informasi yang digunakan maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada. Penelitian yang dilakukan oleh Tachiki, Hamayadan Yukawa (2004) mendukung hasil penelitian ini dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa aplikasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Kraemer, Gibbs, Dedrik (2005) juga mendukung hasil penelitian ini dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif ( $\beta_6=0,196$ ) dan signifikan ( $\text{sig}.0,028$ ) terhadap kinerja sumber daya manusia terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada. Hal penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Yu dan Ramanathan (2012) yang menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Vukovic *et al.*, (2014) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suttedjo dan Mangkunegara (2018) juga mendukung hasil penelitian ini dimana dalam penelitian yang dilakukan menemukan bahwa pentingnya kompetensi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

**Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi**

Hasil Sobel menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia = 2,601 lebih besar dari  $t = 1,96$ . Hal ini membuktikan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka akan mampu meningkatkan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adjitama Persada memiliki komitmen afektif untuk tetap bekerja dalam organisasi secara baik akan memberikan dampak pada penguatan persepsi terhadap kemampuan kinerja itu sendiri. Hasil penelitian sesuai dengan kajian penelitian terdahulu oleh Sugito (2017) yang menemukan bahwa komitmen melalui hasil uji mediasi dapat memediasi pengaruh teknologi

informasi terhadap kinerja. Nugroho, Winarti dan Taufiq (2019) juga mendukung hasil penelitian ini dimana komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja

### **Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi**

Hasil sobel menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia = 2,255 lebih besar dari  $t=1,96$ . Hal ini membuktikan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka akan mampu meningkatkan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memberikan dampak pada penguatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Lotunani *et al* (2014), melalui hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen melalui hasil uji mediasi dapat memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yamao dan Sekiguchi (2015) mendukung hasil penelitian ini dimana hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kompetensi memiliki peranan yang kuat dalam membangun komitmen yang selanjutnya mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam membawa organisasi keranah pesaing global.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin canggih teknologi informasi yang digunakan maka semakin tinggi komitmen afektif.
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi komitmen afektif.
3. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.
4. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin canggih teknologi informasi maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.
5. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.
6. Teknologi informasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
7. Kompetensi profesional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia.

### Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam penelitian ini terbatas hanya pada variabel bebas teknologi informasi dan kompetensi profesional serta variabel terikat (kinerja sumber daya manusia) sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan.
2. Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Adjitama Persada, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas..

### Implikasi Kebijakan

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Tingkat Teknologi informasi yang digunakan oleh karyawan PT. Adjitama Persada saat ini sudah baik, untuk mempertahankan dan meningkatkan Teknologi informasi kepada karyawan tersebut maka dibutuhkan adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan (kontinyu).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Tingkat kompetensi profesional yang dimiliki PT. Adjitama Persada saat ini sudah baik, untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesional tersebut perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan (kontinu) serta dilakukan pembinaan terkait dengan kompetensi profesional karyawan.
3. Temuan hasil penelitian yaitu peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dihasilkan dari peningkatan teknologi informasi dan kompetensi profesional yang diperkuat dengan komitmen afektif.  
Langkah – langkah di atas diharapkan kinerja sumber daya manusia PT. Adjitama Persada semakin tinggi dan selanjutnya akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi.

### Referensi

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2006), *Armstrong Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Asmani, Jamal Ma'mur (2011) *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, DivaPress, Jogjakarta.
- David, F.R (2011) *Manajemen Strategis Konsep (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Endraswari, R. M. (2006), Faktor-faktor yang mempengaruhi aplikasi teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (studi pada UKM kerajinan tangan Bantul, Yogyakarta), *Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Fu, Weihui & Deshpande, Satish P (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company, *Journal Business Ethics*, (03 September 2013). <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gelderen, B. R. va., & Bik, L. W. (2016). Affective Organizational Commitment, Work Engagement and Service Performance among Police officers, *International Journal of*

- Police Strategies & Management*, 39(1), 206–221. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Badan Penerbit - UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit - UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika offset.
- Indriajit, R.E. (2000). *Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Jogiyanto. (2009) *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Karim, F. J. (2016), *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur*. Branchmarck, 2(4).
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). *The Effect of Ethical Leadershi*, on Manager Job satisfaction, Commitment, behavioral Outcome, and Firm Performanc,. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020–1026. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.0008>
- Kraemer, K. L., Gibbs, J., & Dedrick, J. (2005), *Impacts of globalization on e-commerce use and firm performance: A cross-country investigation*, *The Information Society*, 21(5), 323-340.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (9th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, I., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional dalam memediasi pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371.
- Lotunani, A., Idrus, M. ., Afnan, E., & Setiawan, M. (2014). *The Effect of Competence on Commitment, Performance, and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work Plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*, *International Journal of Business and Management Invention*, 3(21 February.2014), 18–25.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J., & Allen, N. . (1991). A Three-Component Conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace : Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, Summer, 301.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing (6th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Winarti, Endah, H.S & Taufiq, M. (2019). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Tranggana Regional Jawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Robbins, S.P dan Judge, T.A.J (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed)* Jakarta: Salemba Empat
- Rummler, G.A., and Brache, A.P (1995). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart, (2nd Edition)*, Jossey-Bass Publisher, San Fransisco, California
- Solinger, O. ., Olffen, W. ., & Roe, R. . (2008), *Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment*, *Journal of Applied Pshicology*, 70–73.

- Sugito, S. (2017), Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (Upp) Kelas Iii Jepara, Pati Dan Rembang Melalui Knowledge Sharing, Kualitas Teknologi Informasi Dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening, *Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Unissula*.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. Bisma (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120–129.
- Sutton, A.S, Watson.S (2013) “Can Competencies at Selection Predict Performance and Development Need?”, *Journal of Management Development*, 32 (9), 1023-1035
- Tachiki, D., Hamaya, S., & Yukawa, K. (2004). *Diffusion and Impacts of the Internet and E-Commerce in Japan*.
- Tsai, M.-C., Cheng, C.-C., & Chang, Y.-Y. (2010), Driver of Hospitality Industry Employees’ Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, *African Journal of Business Management*, 4118–4134.
- Vukovic, D., Mikanovic, V. ., Otok, R., Czabanowska, K., Nikolic, Z., & Lasser, U. (2014), Which Level of Competence and Performance is Expected? A Survey among European Employers of Public Health Professionals, *International Journal Public Health*, 59, 15–30. <https://doi.org/10.1007/s00038-013-0514-x>
- Wibisono, Dermawan (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Wijana, Nyoman (2007), Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruhnya pada kinerja individual pada bank perkreditan rakyat di kabupaten tabanan, *Jurnal. Universitas Udayana ; Bali*.
- Yamao, S., & Sekiguchi, T. (2015), Employee commitment to corporate globalization: The role of English language proficiency and human resource practice, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 50(1), 168–179.
- Yu, W., & Ramanathan, R. (2012). The Effect of Employee Competencies and IT Applications Strategy: an Empirical Study of Retailfirm in China, *Measuring Business Excellence*, 16(1), 3–20.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, Willy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.