

LITERASI TEKNOLOGI DALAM MEMBENTUK KUALITAS INDIVIDU DIMODERASI OLEH TRANSFER PENGETAHUAN UNTUK PENINGKATAN KINERJA INDIVIDU (GURU)

Riawan^{1*}, Wahna Widhianingrum², Ranti Kurniasih³

¹²³Universitas Muhammadiyah Ponorogo

riawan13@email.com, wahnawidhia@gmail.com, ranti.kurniasih@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji keterampilan teknologi yang dimoderasi oleh transfer pengetahuan terhadap kualitas individu. Selain itu, untuk menguji pengaruh keterampilan teknologi yang dimediasi oleh kualitas individu terhadap kinerja individu. Penelitian ini melibatkan 39 responden yang diambil secara acak para guru SMA di Ponorogo. Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang terdiri dari variabel independent, moderasi, mediasi dan variabel dependent. Variabel yang dimaksud yaitu; keterampilan teknologi (X), transfer pengetahuan (Z), kualitas individu (Y1), dan kinerja individu (Y2). Temuan dalam penelitian adalah keterampilan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas individu, selanjutnya keterampilan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Kualitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Selanjutnya, transfer pengetahuan tidak dapat memediasi pengaruh antara keterampilan teknologi terhadap kualitas individu.

Kata Kunci : keterampilan teknologi, kualitas individu, transfer pengetahuan, kinerja individu

Abstract

The purpose of this study was to examine technological skills moderated by knowledge transfer on individual qualities. In addition, to examine the effect of technology skills mediated by individual qualities on individual performance. This study involved 39 respondents who were randomly selected from high school teachers in Ponorogo. This study consists of 4 (four) variables consisting of independent variables, moderation, mediation and dependent variables. The variables in question are; technological skills (X), knowledge transfer (Z), individual quality (Y1), and individual performance (Y2). Findings: The findings in the study are that technology skills have a positive and significant effect on individual quality, then technology skills have a positive and significant effect on individual performance. Individual quality has no significant effect on individual performance. Furthermore, knowledge transfer cannot mediate the effect of technological skills on individual qualities.

Keywords : technological skills, individual qualities, knowledge transfer, individual performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital akan selalu dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan penggunanya. Sebuah teknologi telah menimbulkan pedagogik baru bagi pendidik dan peneliti. Sehingga penggunaan teknologi digital dalam proses belajar mengajar menjadi relevan. Sudah banyak para peneliti menyimpulkan bahwa dengan memanfaatkan teknologi digital organisasi/bisnis dapat bekerja dengan baik. Namun hal ini harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang memadai dalam hal ini literasi teknologi yang ada dalam organisasi tersebut. literasi teknologi terkait dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi digital (Stordy, 2015). Organisasi selalu menekankan kepada para pegawainya untuk memiliki kinerja yang baik dengan memberikan fasilitasi yang

memadai khususnya bangunan teknologi yang dapat membantu pekerjaan mereka. Namun perlu disadari bahwa teknologi bukan sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja akan tetapi pengalaman dan keterampilan pengguna menjadi faktor utama dalam kesuksesan penggunaan teknologi (Mathrani et al., 2013).

Mengingat literasi digital merupakan seperangkat keterampilan dan kemampuan seseorang atau kelompok sosial yang digunakan saat berinteraksi dengan teknologi digital (Stordy, 2015), maka tidak mengherankan bahwa dengan meningkatnya literasi digital pegawai, pemanfaatan teknologi digital berlangsung lebih efektif (Abedin et al., 2012). Pegawai tidak hanya dapat memahami kemungkinan yang muncul dari teknologi digital tetapi juga menggunakannya dan belajar dari interaksi untuk menyesuaikan perilaku mereka

dan menemukan cara baru dalam menggunakan teknologi melalui praktik sehari-hari mereka. Dengan demikian, meningkatkan literasi digital karyawan dapat memungkinkan mereka memanfaatkan satu atau lebih kemampuan melalui penggunaan teknologi digital (Du et al., 2019). Jika manajer dapat memahami tingkat literasi digital organisasi mereka, mereka dapat meningkatkannya dan mempersiapkan tenaga kerja mereka untuk kebutuhan masa depan terkait transformasi digital (Cetindamar Kozanoglu & Abedin, 2021).

Interaksi pegawai dengan teknologi dipengaruhi oleh penilaian pribadi dan sosial mereka yang berkelanjutan dan persepsi kesesuaian dengan teknologi, yang secara kolektif membentuk kemampuan organisasi di tingkat kelompok (Cetindamar Kozanoglu & Abedin, 2021). Seperti yang dinyatakan oleh (Murawski & Bick, 2017) tantangan utama bagi organisasi adalah menyesuaikan budaya, pola pikir, dan kompetensi mereka dengan cara kerja digital yang baru daripada tren teknologi, inovasi yang mengganggu, atau perilaku pelanggan baru. Pergeseran menuju budaya, pola pikir dan kompetensi menuntut fokus pada karyawan. Jika mereka tidak melek digital, akan sangat sulit untuk bertahan dari transformasi digital. Oleh karena itu, kemampuan teknologi dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja seseorang. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari (Öncül, 2020); (Li et al., 2021) dengan keterampilan teknologi yang dimiliki seseorang kinerja mereka akan lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian dari (Okeji et al., 2020) menemukan bahwa literasi teknologi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Selain itu juga, *quality of people* belum banyak dilakukannya riset, maka perlu dilakukan penelitian terkait dengan *quality of people* sebagai mediasi antara literasi teknologi terhadap kinerja individu. Literasi digital dapat ditingkatkan melalui suatu pelatihan atau rekan sejawat sehingga dengan kegiatan transfer pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas pengetahuan seseorang dalam menjalankan kegiatan organisasinya.

Transfer pengetahuan merupakan suatu proses pertukaran pengetahuan yang terjadi antara pemberi dan penerima informasi (Argote & Ingram, 2000). Transfer pengetahuan dapat terjadi jika penerima menyerap dan memanfaatkan pengetahuan yang ditransfer yang nantinya akan menjadi prasyarat untuk melakukan inovasi dalam suatu organisasi

(Nakauchi et al., 2017). Untuk meningkatkan penggunaan teknologi dengan tepat, maka kegiatan berbagi pengalaman, praktik dan pengetahuan antara karyawan merupakan sesuatu hal yang penting guna memaksimalkan sumber daya yang tersedia (Spraggon & Bodolica, 2018). Karena adanya transfer pengetahuan maka cenderung akan menghasilkan pengetahuan baru (Korbi & Chouki, 2017). Misalnya dalam dunia pendidikan merupakan hal yang penting memperkenalkan proses digitalisasi dalam proses belajar mengajar (Chen & Hsiang, 2007). Berbagi pengetahuan dalam membangun suatu organisasi sangat penting untuk dilaksanakan khususnya pada bidang teknologi yang semakin berkembang dan mengalami perubahan setiap saat. Hal ini sejalan dengan (Ikeda & Marshall, 2016) bahwa pentingnya peran transfer pengetahuan di era digitalisasi sebagai cara untuk pemerataan terhadap kemampuan untuk menggunakan teknologi. Oleh karena itu, peran transfer pengetahuan untuk membentuk kualitas individu dalam meningkatkan kinerja begitu penting dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2018); (Silva et al., 2019) transfer pengetahuan berdampak pada peningkatan kualitas individu.

Selain *research gap* yang ada, fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan literasi teknologi menjadi masalah utama dalam proses pembelajaran secara online. Literasi teknologi yang masih rendah dapat mempengaruhi kerjanya ketika menggunakan teknologi digital dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan diskusi dari beberapa tenaga pengajar yang dilakukan secara acak, peneliti menyimpulkan bahwa masih ada beberapa tenaga pengajar yang memiliki literasi teknologi digital yang rendah khususnya pada *gen X* dan *baby boomers* yang mana mereka ini harus diberikan bimbingan secara intens untuk dapat menggunakan teknologi digital dengan baik. Selain itu juga, faktor peserta didik yang masih memiliki pengetahuan yang rendah terhadap penggunaan teknologi. Hal ini seperti yang disampaikan oleh (Prawanti & Sumarni, 2020) bahwa permasalahan utama dalam proses pembelajaran secara online adalah kurangnya pengetahuan teknologi informasi yang membuat pembelajaran tersebut menjadi tidak menarik dan terkesan membosankan. Hal ini dapat menyebabkan efektifitas proses belajar mengajar

menjadi kurang akibat dari permasalahan kurangnya literasi teknologi tersebut.

Berdasarkan research gap dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh literasi teknologi (keterampilan teknologi) terhadap kinerja individu yang dimoderasi oleh transfer pengetahuan. Menggunakan transfer pengetahuan sebagai moderasi karena dengan kegiatan transfer pengetahuan antara pegawai/karyawan maka dapat mengatasi seseorang yang mempunyai literasi teknologi yang masih rendah. Dengan kegiatan transfer pengetahuan tersebut akan melahirkan kualitas individu yang kuat dalam penggunaan teknologi digital dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Ikeda & Marshall, 2016) bahwa peran transfer pengetahuan di era digitalisasi sebagai cara untuk pemerataan terhadap kemampuan untuk menggunakan teknologi. Dengan kualitas individu yang baik, maka akan terbentuk kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Berdasarkan research gap dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Keterampilan Teknologi Dalam Membentuk Kualitas Individu Dimoderasi Oleh Transfer Pengetahuan Untuk Peningkatan Kinerja Individu”. Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah 1) menguji pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu 2) menguji pengaruh keterampilan teknologi terhadap kinerja individu 3) menguji pengaruh transfer pengetahuan dalam memoderasi hubungan antara keterampilan teknologi terhadap kualitas individu, dan menguji kualitas individu dalam memediasi hubungan antara keterampilan teknologi terhadap kinerja individu. Sesuai dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji peran dari knowledge transfer dalam memoderasi keterampilan teknologi terhadap kualitas individu. Artinya bahwa apakah dengan melalui proses transfer pengetahuan dapat membentuk kualitas diri seseorang secara merata dalam penggunaan teknologi sebagai fasilitas utama pembelajaran online?

Keterampilan Teknologi

Literasi teknologi merupakan seperangkat keterampilan dan kemampuan seseorang atau kelompok sosial yang digunakan saat berinteraksi dengan teknologi digital (Stordy, 2015a), dengan meningkatnya literasi digital

seseorang, pemanfaatan teknologi digital dapat berlangsung lebih efektif. Dengan demikian, meningkatkan literasi digital seseorang dapat memungkinkan mereka memanfaatkan satu atau lebih kemampuan melalui penggunaan teknologi digital (Du et al., 2019). Literasi digital juga sangat mendukung seseorang dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar dikelas yang itu dengan memanfaatkan perangkat lunak interaktif dan adaptif, pembelajaran melalui video, dan permainan dan lain sebagainya (Beetham & Sharpe, 2013).

Adopsi pembelajaran digital sebagai bagian dari pedagogi menunjukkan bahwa pentingnya pembelajaran tersebut terutama di era Google dan penelitian data digital (Koltay, 2017). Nilai dari memahami pentingnya pembelajaran informasi digital, literasi data, dan literasi digital maka organisasi harus siap menerima perubahan untuk melangkah lebih maju (Hargittai, 2010). Teknologi yang sifatnya sementara dikarenakan melakukan inovasi yang berkelanjutan atau dilakukan pembaharuan, maka organisasi dalam hal ini individu harus selalu mengikuti perkembangan dengan lingkungan teknologi yang selalu berubah. Pembelajaran digital membutuhkan kemampuan menafsirkan media, mereproduksi gambar data melalui manipulasi digital, dan mengevaluasi atau menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari lingkungan digital (Jacobson & Mackey, 2013). Sifat sementara perangkat lunak dan perangkat keras juga merupakan gangguan konstan dalam kehidupan sehari-hari, tetapi cara untuk mengurangi gangguan tersebut terdiri dari kenyamanan dan pengetahuan pengguna tentang teknologi pembelajaran digital, yang memerlukan penerapan keterampilan kognitif dan teknis (DL Taskforce, 2013). Pembelajaran digital identik dengan e-learning, (ubiquitous) u-learning, dan pembelajaran virtual, yang mengekspresikan aktivitas yang sama. Oleh karena itu, seseorang perlu melek digital untuk menggunakan digital, di mana literasi digital mewakili kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk menemukan, mengevaluasi, membuat, dan mengkomunikasikan informasi, yang membutuhkan keterampilan kognitif dan teknis. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: H1: Keterampilan teknologi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas individu seseorang.

Kualitas individu

Kualitas individu merupakan bagian dari teori resource based theory yang bergerak dalam bidang manajemen strategis. Bidang manajemen strategis mengasumsikan bahwa perusahaan berusaha untuk membedakan diri mereka dari pesaing untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Menurut (Amah et al., 2013) seseorang memiliki kualitas yang baik jika memiliki tanggung jawab pada organisasi dan selalu mengedepankan organisasi. dan menurut (Gupta & Kumar, 2013) orang yang memiliki kualitas ketika setiap pekerjaannya dapat memberikan inspirasi bagi dirinya. Sedangkan menurut (Amabile, 1985) orang yang memiliki kualitas maka setiap pekerjaannya dapat memberikan inspiratif terhadap tim kerjanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Quality of people merupakan seseorang yang memiliki komitmen yang kuat dalam membangun organisasi melalui kinerjanya yang selalu memberi inspiratif dan memotivasi tim kerjanya dalam organisasi tersebut.

Sumber daya organisasi mengarah pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan ketika mereka berharga, langka, tak dapat ditiru dan tidak memiliki pengganti (Barney & Peng, 2001). Untuk menjadi sumber keunggulan kompetitif, sumber daya manusia harus menciptakan nilai organisasi. Sumber daya berharga jika memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan efisiensi dan kemanjuran. Organisasi menawarkan pekerjaan yang membutuhkan berbagai jenis keterampilan dan individu yang menunjukkan perbedaan dalam jenis dan tingkat keterampilan mereka. Sehingga akan muncul perbedaan dalam nilai kontribusi individu untuk organisasi dan oleh karena itu sumber daya manusia dapat memberikan nilai kepada organisasi (Wright & Snell, 1998). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: kualitas individu yang baik dapat meningkatkan kinerja individu

Transfer Pengetahuan

Transfer pengetahuan didefinisikan sebagai pertukaran pengetahuan diadik yang terjadi antara sumber dan penerima (Szulanski, 1996) atau proses dimana satu unit organisasi belajar dari pengalaman yang lain. Transfer pengetahuan biasanya

dipahami sebagai proses aliran pengetahuan dari sumber ke penerima yang memiliki manfaat pada unit penerima (Jiménez-Jiménez et al., 2019). Karena transfer pengetahuan terjadi ketika penerima menyerap dan memanfaatkan pengetahuan yang ditransfer (Park et al., 2011), maka transfer pengetahuan merupakan proses di mana penerima mengakses, mempelajari dan menyebarkan pengetahuan yang dikomunikasikan oleh sumber melalui tindakan dan interaksi.

Transfer pengetahuan yang efektif merupakan prasyarat untuk inovasi organisasi karena pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik harus dibagikan di antara karyawan untuk mendorong tingkat inovasi yang lebih tinggi (Spraggon & Bodolica, 2018). Transfer pengetahuan yang efektif bergantung pada konteks saling timbal balik dan pembelajaran kooperatif di antara anggota organisasi (Nidhra et al., 2013). Proses untuk mentransfer pengetahuan mungkin terstruktur (formal dan terencana) atau tidak terstruktur (informal dan spontan) di alam (Brookes, 2014). Pentingnya transfer pengetahuan dalam suatu organisasi atau institusi tertentu untuk mengatasi perbedaan kemampuan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam memanfaatkan sistem digital dalam proses pembelajaran online. Dengan kegiatan tersebut, maka diharapkan untuk para tenaga pendidik memiliki keterampilan dalam proses belajar mengajar melalui online. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Transfer pengetahuan dapat memperkuat hubungan antara keterampilan teknologi terhadap peningkatan kualitas diri seseorang.

METODE

Bentuk penelitian ini adalah explanatory research yaitu bentuk penelitian yang sifatnya menjelaskan pada hubungan masing-masing variabel yakni antara variabel independen dengan variabel dependen atau hubungan antar variabel. Penjelasan tersebut diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang uraiannya memiliki deskripsi mengenai hubungan antar variabel. Lingkup variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah technological skill, kualitas individu, knowledge transfer performance quality. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan membagikan

kuesioner kepada para responden yang dalam hal ini adalah para Guru SMA sdi Kabupaten Ponorogo.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu untuk masuk sebagai sample penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud adalah 1) Guru yang mengajar di SMA se-Kabupaten Ponorogo. 2) Guru yang dalam sistem proses belajar mengajar secara online. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengolahan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.0 Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Dalam metode PLS (Partial Least Square) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut : 1) Analisa outer model. 2) Analisa Inner Model. Dan 3) Pengujian Hipotesa

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji ini dapat digunakan untuk mengukur konsistensi dan keberlanjutan dari alat ukur yang digunakan. Dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* yang dihasilkan untuk semua konstruk di atas >0,70. Atau dapat dilihat pula dengan melihat *composite reliability* jauh lebih tinggi untuk semua konstruk refleksif dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X (TS)	0,894	0,926
Y1 (QP)	0,892	0,949
Y2 (PI)	0,837	0,903
Z (KT)	0,850	0,909

Sumber data : Uji statistik smartPLS 2022

Berdasarkan uji statistik, hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk berada di atas 0,70. Atau dapat dilihat juga nilai *composite reliability* lebih besar untuk semua konstruk dengan nilai *cronbach alpha*. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa semua pernyataan variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji R Square

Tabel 2. Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y1 (QP)	0,617	0,584
Y2 (PI)	0,445	0,414

Sumber data : Uji statistik smartPLS 2022

Berdasarkan hasil analisis uji R Square yang disajikan pada table 2 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu adalah 0.617 atau 61,17%. artinya besarnya pengaruh yang diberikan keterampilan teknologi dalam meningkatkan kualitas individu adalah 61,17% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh untuk keterampilan teknologi dan kualitas individu terhadap kinerja inovasi sebesar 0,445. Artinya bahwa kontribusi dari pengaruh keterampilan teknologi dan kualitas individu adalah sebesar 44,5%. Dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang yang tidak dimasukan dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y1 (QP)	0,024	0,195	0,845
X (TS) -> Y1 (QP)	0,452	1,998	0,046
X (TS) -> Y2 (PI)	0,477	2,916	0,004
Y1 (QP) -> Y2 (PI)	0,233	1,636	0,102

Sumber data : Uji statistik smartPLS 2022

Pengaruh Keterampilan Teknologi terhadap Kualitas Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan teknologi terhadap kualitas individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Dan berpengaruh secara positif, dapat dilihat original sampelnya yaitu 0,452 yang menunjukkan nilai positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas individu

Pengaruh Keterampilan Teknologi terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan teknologi terhadap kinerja individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dan berpengaruh secara positif, dapat dilihat original sampelnya yaitu 0,477 yang menunjukkan nilai positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu.

Pengaruh Kualitas Individu terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kualitas individu terhadap kinerja individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values 0,102 yang lebih besar dari 0,05. Dan berpengaruh secara positif, dapat dilihat original sampelnya yaitu 0,233 yang menunjukkan nilai positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.

Pengaruh Transfer Pengetahuan memoderasi Pengaruh Keterampilan Teknologi terhadap Kualitas Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel moderasi dalam hal ini transfer pengetahuan tidak dapat memoderasi hubungan antara keterampilan teknologi terhadap kualitas individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values sebesar 0,845 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa transfer pengetahuan tidak dapat memoderasi pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu.

Pengaruh Kualitas Individu yang Memediasi Pengaruh Keterampilan Teknologi terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel mediasi dalam hal ini kualitas individu tidak dapat memediasi hubungan antara keterampilan teknologi terhadap kinerja individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values sebesar 0,328 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas individu tidak dapat memediasi pengaruh keterampilan teknologi terhadap kinerja individu.

PEMBAHASAN **Keterampilan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kualitas individu.**

Keterampilan teknologi yang ditunjukkan dengan terampil dalam mengoperasikan komputer atau laptop yang mendukung pembelajaran, terampil dalam menggunakan aplikasi pembelajaran secara online, dan merasakan kemanfaatan dari keterampilan teknologi yang digunakan sebagai komunikasi yang efektif dengan peserta didiknya. Ketiga kemampuan tersebut, dari hasil penelitian yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas individu dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Teknologi digital memiliki peran penting dalam menunjang kegiatan proses belajar mengajar dikelas pada situasi pandemik saat ini. Sehingga diharuskan kepada para guru untuk memiliki kemampuan atau pengetahuan penggunaan teknologi sebagai proses belajar mengajar dengan para siswanya. Pembelajaran digital membutuhkan kemampuan menafsirkan media, mereproduksi gambar data melalui manipulasi digital, dan mengevaluasi atau menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari lingkungan digital (Jacobson & Mackey, 2013). Pembelajaran berbasis digital harus memiliki kesiapan diri baik dari pengetahuan, keterampilan dalam menggunakan teknologi.

Pembelajaran berbasis online merupakan suatu pendekatan baru di era pandemik covid-19. Oleh karena itu, pemahaman guru tentang e-learning akan mempengaruhi ide dan perilaku mengajar mereka, dan dengan demikian dapat membantu kita memahami dan menganalisis bagaimana guru memanfaatkan e-learning untuk mendukung pengajaran mereka dan pembelajaran siswa mereka (Zhao et al., 2009). Kualitas individu dapat dilihat dari kesiapan individu baik dari aspek pengetahuan,

Tabel 4. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X (TS) -> Y1 (QP) -> Y2 (PI)	0,105	0,978	0,328

Sumber data : Uji statistik smartPLS 2022

keterampilan terhadap penggunaan teknologi digital pembelajaran online. Oleh karena itu, kualitas individu yang ditunjukkan dalam menggunakan teknologi sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan teknologi tersebut. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknologi dapat mempengaruhi kualitas individu dalam suatu organisasi/sekolah.

Keterampilan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Keterampilan teknologi yang ditunjukkan dengan terampil dalam mengoperasikan komputer atau laptop yang mendukung pembelajaran, terampil dalam menggunakan aplikasi pembelajaran secara online, dan merasakan kemanfaatan dari keterampilan teknologi yang digunakan sebagai komunikasi yang efektif dengan peserta didiknya. Dari ketiga kemampuan tersebut dapat berdampak pada kinerja individu. Fasilitas teknologi atau aplikasi yang digunakan oleh guru harus betul-betul dapat digunakan sebagai alat komunikasi yang efektif antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran. (Rockinson-Szapkiw & Wendt, 2015) menjelaskan bahwa alat dan aplikasi yang digunakan dalam proses pembelajaran secara digital harus betul-betul efektif dalam memfasilitasi sebagai media komunikasi antara siswa dan guru. Guru yang memiliki literasi terhadap teknologi akan dengan mudah untuk beradaptasi pada setiap perubahan khususnya perubahan metode pembelajaran yang berlangsung secara online. Pemahaman guru tentang pembelajaran secara daring akan mempengaruhi ide dan perilaku mengajar mereka (Zhao et al., 2009). Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran secara daring, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi khususnya berkaitan dengan aplikasi yang digunakan dalam proses belajar mengajar secara daring, hal tersebut akan mempermudah mereka dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar secara online. Dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja individu atau guru yang bersangkutan.

Kualitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kualitas orang yang terdiri dari motivasi, dan komitmen dalam penelitian ini tidak dapat mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan jawaban responden yang berkaitan dengan komitmen penggunaan teknologi yaitu masih ada beberapa responden yang tidak setuju dalam menjalankan aktivitas proses belajar mengajar semata-mata teknologi menjadi penunjang kinerja utama akan tetapi mereka memilih alternatif yang lebih mudah untuk dilaksanakan yang tidak berkaitan langsung dengan teknologi. Atau dengan kata lain, bahwa menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar tidak harus menggunakan keterampilan khusus. Para guru lebih mendesain materi pembelajaran agar mudah dipahami oleh siswa sehingga akan berdampak pada kinerja guru tersebut dengan baik. Sedangkan motivasi dalam menjalankan aktivitas proses belajar mengajar tidak hanya melalui penggunaan teknologi, akan tetapi, para guru memiliki motivasi lain dalam menjalankan tugas belajar mengajar. Misalnya menganggap tugas sebagai tanggung jawab. Selain itu, mengajar untuk mencerdaskan anak bangsa, dengan demikian sumber motivasi mereka tidak hanya bersumber pada penggunaan teknologi akan tetapi ada motivasi lain seperti sudah disebutkan di atas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kualitas individu yang diukur dengan motivasi dan komitmen tidak mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu.

Transfer pengetahuan tidak dapat memoderasi pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu.

Transfer pengetahuan yang merupakan aktivitas saling berbagi pengetahuan kepada sesama anggota organisasi baik bersifat formal maupun nonformal. Namun pada penelitian ini, transfer pengetahuan tidak dapat memoderasi pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu. Hal ini bisa disebabkan intensitas bertemuannya dengan rekan kerja sangat terbatas akibat pandemik covid-19. Hal ini menuntut individu untuk bisa belajar sendiri mengenai cara menggunakan aplikasi pembelajaran dengan benar. Mereka dapat belajar mandiri melalui youtube dan sumber lainnya. Selain itu, cara menggunakan aplikasi menurut mereka sangat sederhana dan mudah untuk dipelajari sendiri-sendiri melalui informasi dari youtube atau sumber lainnya. Sehingga mereka tidak perlu untuk mengunjungi rekan kerja untuk belajar bersama. Oleh karena itu, keterampilan teknologi yang berkaitan dengan aplikasi pembelajaran dapat dipelajari

melalui sumber youtube dan sumber lainnya tanpa melibatkan rekan kerja untuk belajar secara bersama yang dapat menyebabkan kerumunan dimasa pandemik covid-19. Dengan demikian tranfer

SIMPULAN

Keterampilan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kualitas individu. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan dibidang teknologi, maka akan dengan mudah memanfaatkan teknologi yang ada sehingga dapat meningkatkan kualitas dirinya dalam setiap menyelesaikan pekerjaan khususnya pada proses belajar mengajar

Keterampilan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Artinya bahwa dengan kemampuan teknologi yang memadai, maka seseorang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam setiap melaksanakan tugas atau amanah yang dibebankan pada individu tersebut.

Kualitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Artinya bahwa kualitas individu tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam hal ini, dalam meningkatkan kinerja individu tidak hanya didorong oeh motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas tidak harus ditunjang dengan teknologi.

Transfer pengetahuan tidak dapat memoderasi pengaruh keterampilan teknologi terhadap kualitas individu. Hal ini dapat terjadi karena dalam situasi pandemik, dapat menyebabkan interaksi sosial antar rekan kerja dalam satu organisasi. Sehingga seorang guru dapat mempelajari sendiri mengenai aplikasi yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Keterampilan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kualitas individu dan keterampilan teknologi juga berpengaruh terhadap kinerja individu. Hal ini dapat menjadi sebuah rujukan bagi seseorang ataupun organisasi untuk selalu adaptif terhadap teknologi khususnya dalam pembelajaran secara daring. Seseorang yang memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi akan dengan leluasa dalam menjalankan tugas-tugasnya. Walaupun kemampuan ini bukan suatu kewajiban bagi individu harus menguasannya, akan tetapi penguasaan dibidang teeknologi akan menjadi nilai bagi invidu maupun organisasi itu sendiri. Dalam penelitian ini, tentu masih ada kelemahan, baik dari segi teori maupun dari jumlah data yang diperoleh, oleh karena itu

untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah data yang masih kurang dan juga nilai R-square masih kecil pengaruhnya sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali dengan objek yang berbedah atau sama dengan jumlah sampel yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abedin, B., Daneshgar, F., & D'Ambra, J. (2012). Do nontask interactions matter? the relationship between nontask sociability of computer supported collaborative learning and learning outcomes. *British Journal of Educational Technology*, 43(3), 385–397. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2011.01181.x>
- Amabile, T. M. (1985). Motivation and Creativity. Effects of Motivational Orientation on Creative Writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 393–399. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.2.393>
- Amah, E., Ahiauzu, A., & Ahiauzu, A. (2013). *Employee involvement and organizational effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2010-0064>
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893>
- Barney, J. A. Y. B., & Peng, M. (2001). Resource-Based "View" a Useful Is the Resource-Based Perspective for Strategic Perspective for Management Management Research? Yes. *Review Literature And Arts Of The Americas*, 26(1), 41–56.
- Beetham, H., & Sharpe, R. (2013). *Rethinking Pedagogy for a Digital Age Through* (second edition). <https://doi.org/10.4324/9780203078952-13>
- Brookes, M. (2014). The dynamics and evolution of knowledge transfer in international master franchise agreements. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.07.005>
- Cetindamar Kozanoglu, D., & Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation:

- conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649–1672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>
- Chen, R. S., & Hsiang, C. H. (2007). A study on the critical success factors for corporations embarking on knowledge community-based e-learning. *Information Sciences*, 177(2), 570–586. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2006.06.005>
- Du, W. (Derek), Pan, S. L., Leidner, D. E., & Ying, W. (2019). Affordances, experimentation and actualization of FinTech: A blockchain implementation study. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(1), 50–65. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.10.002>
- Gupta, V., & Kumar, S. (2013). Impact of performance appraisal justice on employee engagement: A study of Indian professionals. *Employee Relations*, 35(1), 61–78. <https://doi.org/10.1108/01425451311279410>
- Hargittai, E. (2010). Digital Na(t)ives? Variation in internet skills and uses among members of the “net Generation.” *Sociological Inquiry*, 80(1), 92–113. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.2009.00317.x>
- Ikeda, K., & Marshall, A. (2016). How successful organizations drive innovation. *Strategy and Leadership*, 44(3), 9–19. <https://doi.org/10.1108/SL-04-2016-0029>
- Ismail, M., Hamzah, S. R., & Bebenroth, R. (2018). Differentiating knowledge transfer and technology transfer: What should an organizational manager need to know? *European Journal of Training and Development*, 42(9), 611–628. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2018-0042>
- Jacobson, T. E., & Mackey, T. P. (2013). Proposing a Metaliteracy Model to Redefine Information Literacy. *Information Literacy*, 7(2), 84–91.
- Jiménez-Jiménez, D., Martínez-Costa, M., & Sanz-Valle, R. (2019). Reverse knowledge transfer and innovation in MNCs. *European Journal of Innovation Management*, 23(4), 629–648. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2018-0226>
- Koltay, T. (2017). Data literacy for researchers and data librarians. *Journal of Librarianship and Information Science*, 49(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/0961000615616450>
- Korbi, F. B., & Chouki, M. (2017). Knowledge transfer in international asymmetric alliances: the key role of translation, artifacts, and proximity. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1272–1291. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2016-0501>
- Li, Y., Zhou, C., Wu, D., & Chen, M. (2021). Evaluation of teachers’ information literacy based on information of behavioral data in online learning and teaching platforms: an empirical study of China. *Library Hi Tech*. <https://doi.org/10.1108/LHT-01-2021-0034>
- Mathrani, S., Mathrani, A., & Viehland, D. (2013). Using enterprise systems to realize digital business strategies. *Journal of Enterprise Information Management*, 26(4), 363–386. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2012-0003>
- Murawski, M., & Bick, M. (2017). Digital competences of the workforce – a research topic? *Business Process Management Journal*, 23(3), 721–734. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2016-0126>
- Nakauchi, M., Washburn, M., & Klein, K. (2017). Differences between inter- and intra-group dynamics in knowledge transfer processes. *Management Decision*, 55(4), 766–782. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2016-0537>
- Nidhra, S., Yanamadala, M., Afzal, W., & Torkar, R. (2013). Knowledge transfer challenges and mitigation strategies in global software development—A systematic literature review and industrial validation. *International Journal of Information Management*, 33(2), 333–355. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.11.004>
- Okeji, C. C., Tralagba, E. C., & Obi, I. C. (2020). An investigation of the digital literacy skills and knowledge-based competencies among librarians working in

- university libraries in Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(4–5), 311–330. <https://doi.org/10.1108/GKMC-05-2019-0054>
- Öncül, G. (2020). Defining the need: digital literacy skills for first-year university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2020-0179>
- Park, J. Y., Im, K. S., & Kim, J. S. (2011). The role of IT human capability in the knowledge transfer process in IT outsourcing context. *Information and Management*, 48(1), 53–61. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.01.001>
- Prawanti, L. T., & Sumarni, W. (2020). Kendala Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 286–291.
- Rockinson-Szapkiw, A., & Wendt, J. (2015). Technologies that assist in online group work: A comparison of synchronous and asynchronous computer mediated communication technologies on students' learning and community. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 24(3), 263–279.
- Silva, S. S. Da, Feldmann, P. R., Spers, R. G., & Bambini, M. D. (2019). Analysis of the process of technology transfer in public research institutions: The Embrapa agrobiology case. *Innovation and Management Review*, 16(4), 375–390. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2018-0024>
- Spraggon, M., & Bodolica, V. (2018). A practice-based framework for understanding (informal) play as practice phenomena in organizations. *Journal of Management and Organization*, 24(6), 846–869. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.30>
- Stordy, P. H. (2015a). Taxonomy of literacies. *Journal of Documentation*, 71(3), 456–476. <https://doi.org/10.1108/JD-10-2013-0128>
- Stordy, P. H. (2015b). Taxonomy of Literacies Introduction. *Journal of Documentation*, 17(3), 456–476. <https://doi.org/10.1108/JD-10-2013-0128>
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 27–43. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). *Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human*.
- Zhao, J., McConnell, D., & Jiang, Y. (2009). Teachers' conceptions of e-learning in chinese higher education: A phenomenographic analysis. *Campus-Wide Information Systems*, 26(2), 90–97. <https://doi.org/10.1108/10650740910946800>