

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN TAMALANREA
KOTA MAKASSAR**

Diusulkan Oleh :
SARTIKA BUSSA
4517012136



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Sartika Bussa

Stambuk/NIM : 4517012136

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

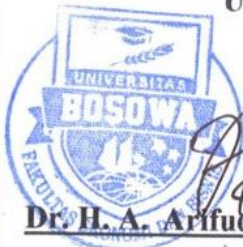

Dr. Seri Suriani, SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan :


Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sartika Bussa
Nim : 4517012136
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 17 juli 2021

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Sartika Bussa
4517012136

**PENGARUH PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

Oleh:

Sartika Bussa
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Sartika Bussa. 2021. Skripsi. Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dibimbing oleh Hasanuddin Rammang dan Seri Suriani.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar 2) Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. 3) Untuk mengetahui apakah teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 67 pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, 2) Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dan 3) Teknologi Informasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

***THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY AND
COMPETENCE ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE
TAMALANREA DISTRICT OFFICE MAKASSAR CITY***

By:

Sartika Bussa

*Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Bosowa University*

ABSTRACT

Sartika Bussa. 2021. Thesis. The Influence of Information Technology and Competence on the Performance of Employees of Tamalanrea District Office of Makassar City was guided by Hasanuddin Rammang and Seri Suriani.

The purpose of this study is: 1) To find out whether information technology affects the performance of employees in the District Office of Tamalanrea Makassar City 2) To find out whether competence affects the performance of employees in the District Office of Tamalanrea Makassar City. 3) To find out if information technology and competence have a positive impact on the performance of employees in the District Office of Tamalanrea Makassar City.

The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used was to distribute questionnaires to 67 employees as research samples. The data analysis techniques used are multiple linear regression tests, t tests, f tests and SPSS V. 22 assisted determination coefficient tests.

The results showed that: 1) Information technology partially affects positively and significantly on employee performance in The Tamalanrea District Office of Makassar City, 2) Partial competence does not have a positive and significant effect on employee performance in The Tamalanrea District Office of Makassar City, and 3) Information Technology and Competence simultaneously positively affect employee performance in Tamalanrea District Office of Makassar City.

Keywords: *Information Technology, Competence and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Salah Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas EKonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Rammang, SE.,M.Si. dan Dr. Seri Suriani, SE., M.Si., sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan

6. untuk membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi
8. Bapak Kaharuddin Bakti, SIP., M.,AP Selaku Camat Tamalanrea kota makassar beserta stafnya, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
9. Terima kasih kepada seluruh teman teman angkatan manajemen 17 yang telah membantu dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat tercinta saya, Nora Zikin, Risdayani, Dian Puspita Anjani, Ainun, Rendhart , yang telah membantu dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 17 Juli 2021

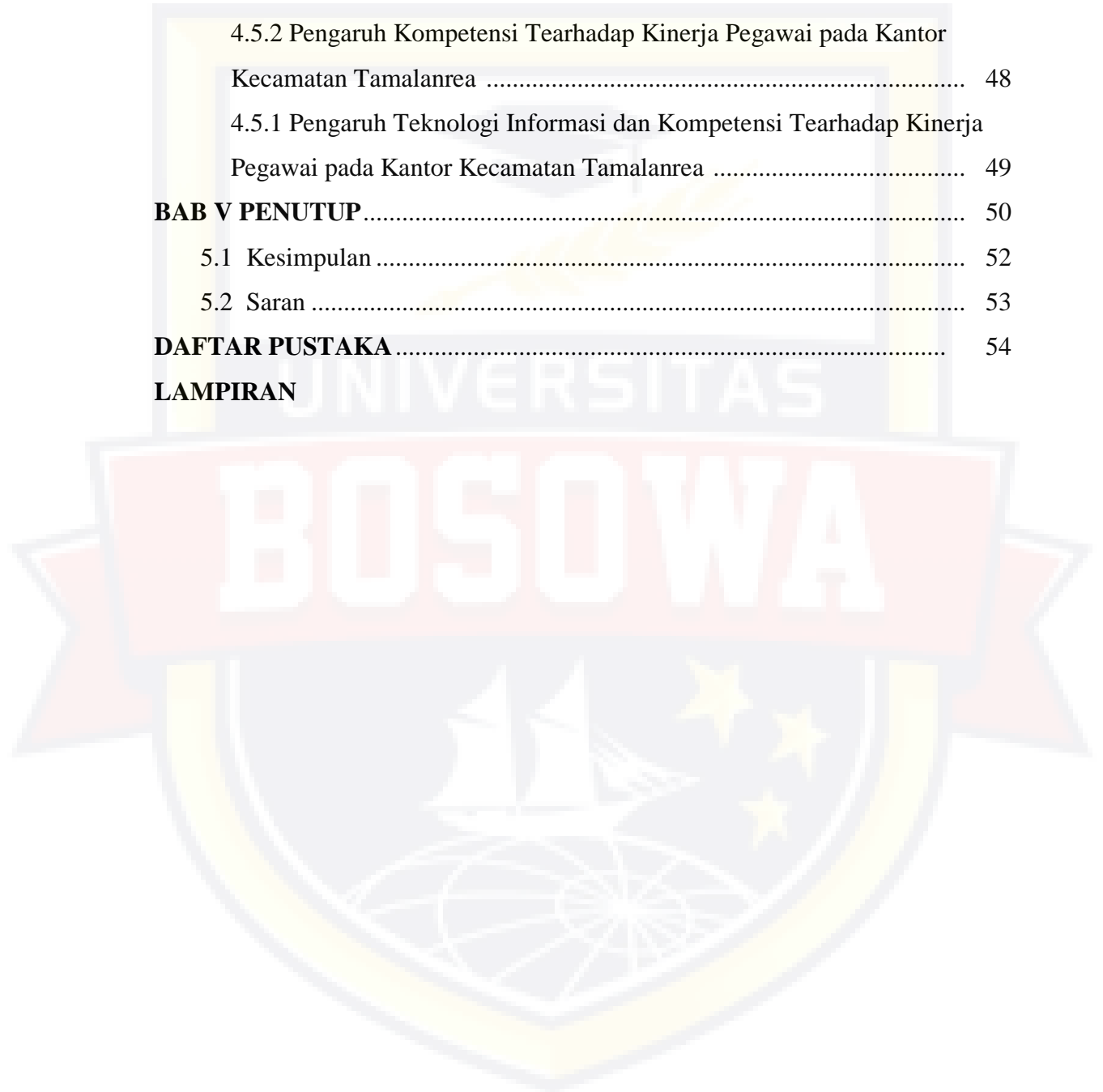
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Kinerja Pegawai	9
2.2.1 Pengertian Kinerja	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.2.3 Peran Penting Kinerja Pegawai	10
2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.3 Teknologi Informasi	14
2.3.1 Definisi Teknologi Informasi	14
2.3.2 Fungsi Teknologi Informasi	17

2.3.3	Indikator Teknologi Informasi	20
2.4	Kompetensi	21
2.4.1	Pengertian Kompetensi	21
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.4.3	Indikator Kompetensi	23
2.4.4	Efek Kompetensi	24
2.5	Kerangka Pikir	25
2.6	Hipotesis	26
BAB III	METODE PENELITIAN	27
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2	Metode Pengumpulan Data	29
3.3	Jenis dan Sumber Data	28
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.5	Metode Analisis Data	30
3.6	Definisi Operasional	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1	Sruktur Organisasi	34
4.1.2	Uraian Tugas Pokok dan Fungsi	35
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden	38
4.2.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	39
4.2.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	39
4.2.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	40
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian	40
4.3.1	Teknologi Informasi	41
4.3.2	Kompetensi	42
4.3.3	Kinerja Pegawai	43
4.4	Analisis Data	44
4.4.1	Regresi Linear Berganda	44
4.4.2	Uji Hipotesis	44

4.5 Pembahasan	47
4.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea	47
4.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea	48
4.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea	49
BAB V PENUTUP	50
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

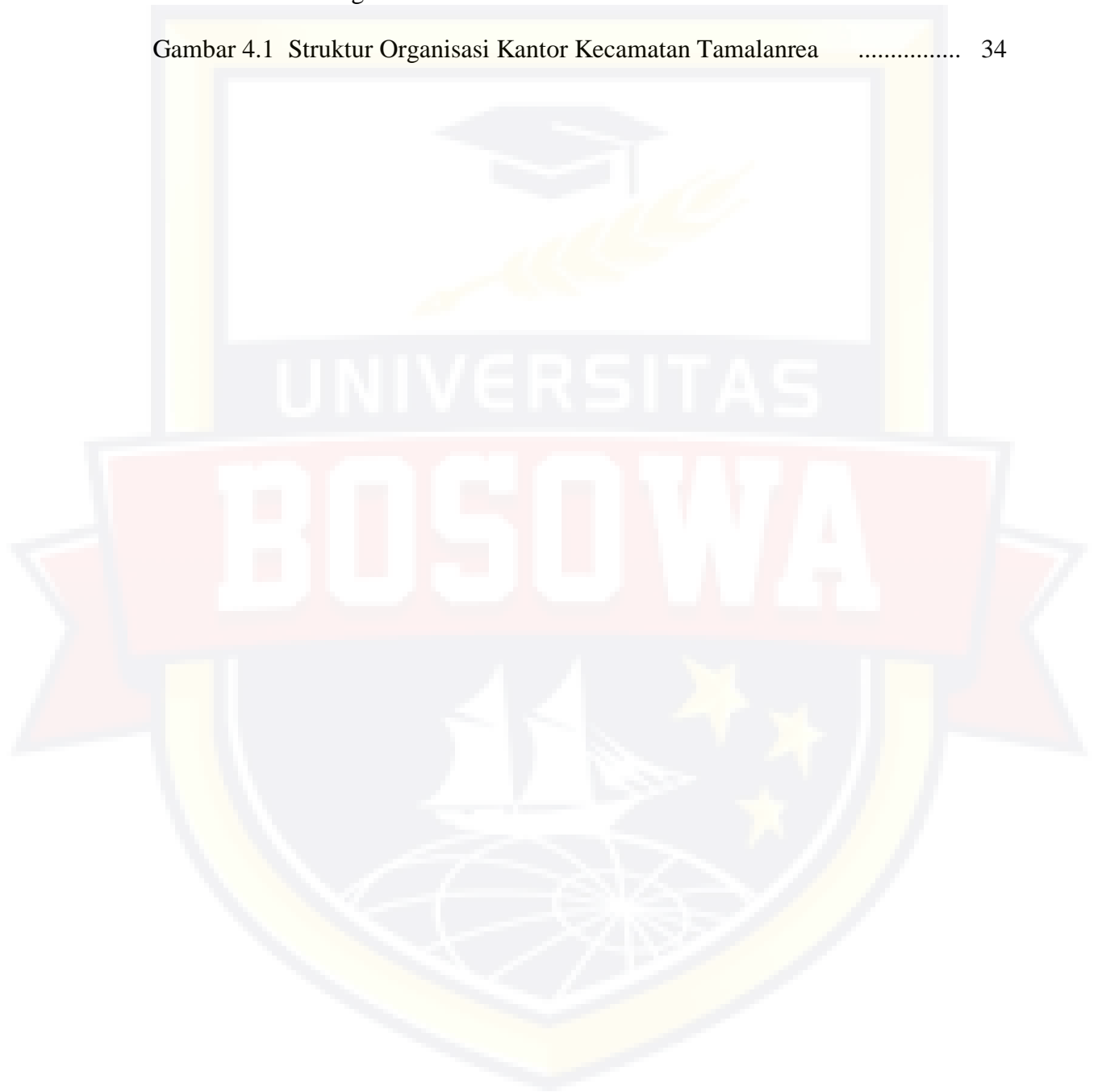


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	38
Tabel 4.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	39
Tabel 4.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Teknologi Informasi.....	41
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Kompetensi	42
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan uji F.....	45
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Uji T.....	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinan	47

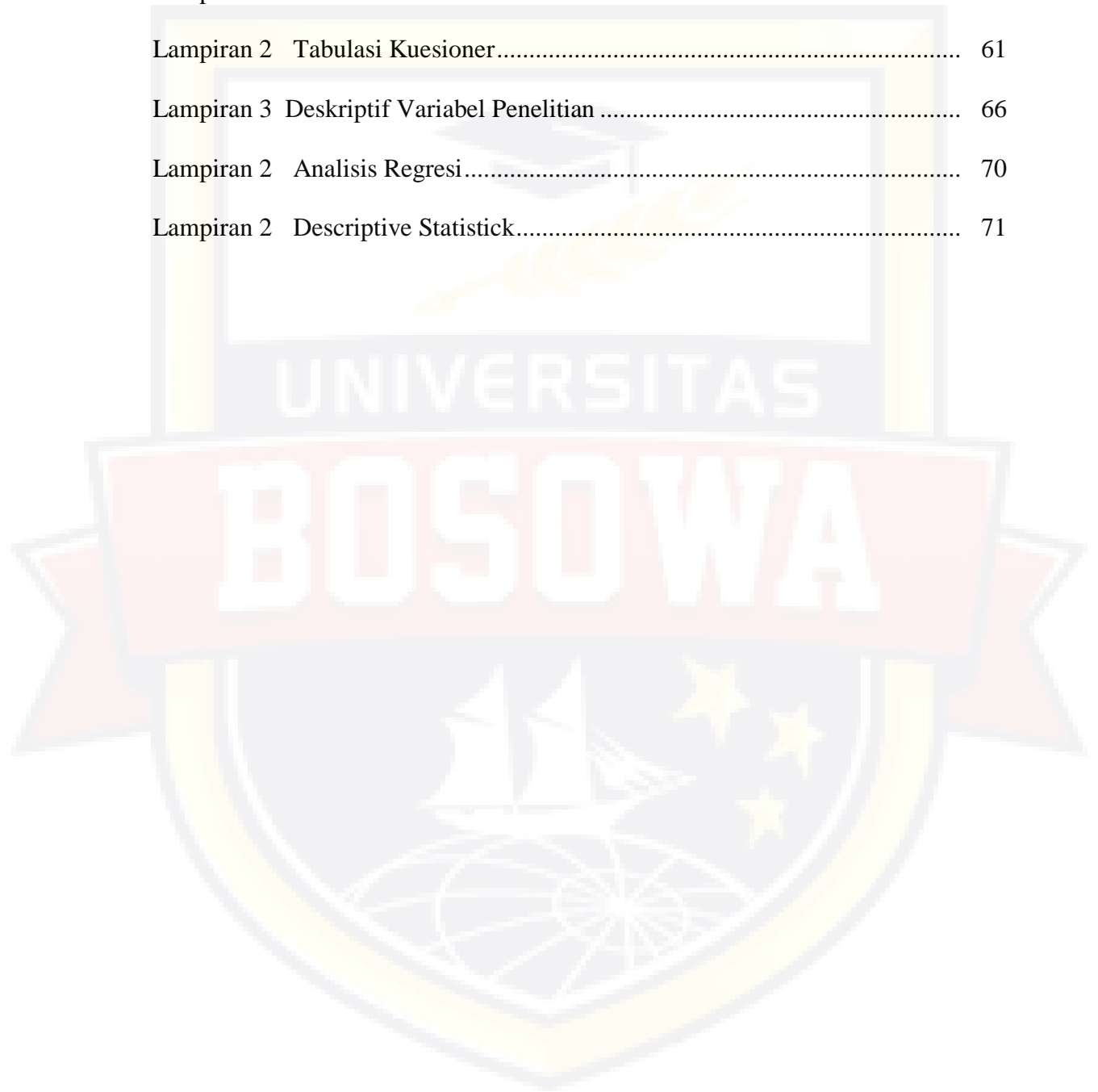
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner.....	61
Lampiran 3	Deskriptif Variabel Penelitian	66
Lampiran 2	Analisis Regresi.....	70
Lampiran 2	Descriptive Statistick.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik menjadi tanggung jawab pemerintah atas kegiatan untuk memenuhi kepentingan masyarakat., usaha utama perangkat otoritas publik pada dasarnya adalah menawarkan jenis bantuan untuk bekerja pada bantuan pemerintah daerah di mana dalam tindakan ini membutuhkan komponen pertimbangan, perawatan dan persiapan perwakilan pemerintah bahkan dengan perubahan sosial dan elemen daerah yang kompleks sebagai tujuan administrasi mereka.

Aktivitas Instansi pemerintah akan berjalan dengan baik jika lembaga tersebut memiliki SDM yang berwawasan luas dan terampil dalam pemanfaatan teknologi informasi, sehingga diharapkan terbentuknya pelayanan masyarakat yang efektif guna mencapai hasil yang maksimal. Dalam setiap tindakan organisasi pemerintah tidak luput dari kinerja pegawai, maka instansi perlu memberika perhatian kepada pegawai, terutama dalam masalah teknologi informasi dan kemampuan aset manusia yang sesuai dalam kepuasan tugas.

Seiring dengan perkembangan zaman, Inovasi telah berubah menjadi bagian mendasar yang tidak dapat dihindari dari keberadaan manusia, semakin lama manusia semakin terikat dengan teknologi, yang dimana sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja. Disamping perkembangan teknologi yang semakin pesat, disisi lain juga menuntut adanya sumber daya manusia yang

mumpuni sehingga kehadiran teknologi dapat difungsikan dengan sebaik mungkin guna mencapai hasil yang maksimal dalam pemanfaatannya.

Saat ini teknologi informasi harus dipahami lebih luas untuk membentuk informasi yang dibuat dan digunakan selaras dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai suatu instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas kerja di instansi pemerintah secara keseluruhan akan meningkat sehingga diharapkan tercipta rasa kepuasan dalam pelayanan masyarakat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang ideal, yaitu kinerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip otoritatif dan mendukung pencapaian tujuan hierarkis.. Dalam pengembangan lebih lanjut, organisasi tidak dapat diisolasi dari aplikasi inovasi data yang juga disebut IT. Information innovation adalah cara paling umum untuk memperdagangkan informasi dan pesan tanpa persyaratan realitas. Inovasi data dicirikan sebagai sekelompok berbagai perangkat termasuk peralatan, hipotesis data, organisasi informasi, karya dan kekuatan otak buatan manusia, bahwa pemanfaatan data tersebut sebagai interaksi teratur yang digunakan untuk menyelesaikan gerakan.

Keberhasilan dan pencapaian dalam eksekusi tidak hanya didukung oleh kemampuan inovasi data yang kompleks dan budaya kerja yang layak, tetapi juga membutuhkan keterampilan representatif dalam memajukan eksekusi secara ahli.. Jadi kesadaran representatif akan pentingnya budaya kerja sebenarnya harus dibaurkan. Hal ini diidentikkan dengan pelaksanaan budaya kerja pada

pelaksanaan pekerja yang sangat membingungkan, dengan alasan bahwa mereka memiliki berbagai kualitas, misalnya kapasitas perwakilan yang masih terbatas, mentalitas perilaku sebenarnya harus ditingkatkan.

Kompetensi dapat membantu suatu instansi dengan memiliki opsi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Keterampilan juga dapat bekerja dengan menyesuaikan perilaku kerja dengan sisi positif dari profesionalisme, sehingga selama waktu yang dihabiskan lebih lanjut mengembangkan kemampuan eksekusi perwakilan yang cukup diperlukan. Keterampilan memainkan peran penting, mengingat fakta bahwa kemampuan keseluruhan menyangkut kemampuan penting seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan menggambarkan apa yang dilakukan perwakilan di lingkungan kerja pada tingkat dan seluk-beluk yang berbeda pedoman masing-masing tingkat, mengenali atribut informasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh orang-orang yang berhasil memberdayakan untuk melakukan tugas dan kewajiban untuk mencapai norma-norma kualitas yang mahir dalam pekerjaan.

Dalam rangka upaya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan efisien maka diperlukan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat, karena masyarakat mengharapkan proses pelayanan menjadi lebih mudah, lebih sederhana, lebih sukses dan lebih menyenangkan, serta kejelasan metode dan prasyarat untuk memenuhi standar. Karena faktanya masyarakat lebih berharap proses, serta kejelasan prosedur dan persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan.

Namun sangat disayangkan dimana saat ini pelayanan beberapa instansi pemerintahan masih tergolong rendah sehingga dibutuhkan meningkatkan kinerja pegawai dengan mengembangkan wawasan dan penguasaan terhadap teknologi informasi serta kompetensi. Instansi pemerintahan harus memiliki SDM yang memiliki informasi dan mampu menggunakan inovasi sebagai kepentingan untuk menciptakan administrasi yang berkualitas, begitu pula dengan instansi pemerintahan Kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut , kemudian muncul inisiatif penulis untuk mengangkat topik penelitian yang diharapkan nantinya dapat menjadi rujukan peningkatan kualitas pelayanan instansi pemerintahan khususnya di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dengan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian tersebut di atas, masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Teknologi Informasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kec. Tamalanrea Makassar.
2. Apakah Kompetensi Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kec. Tamalanrea Makassar
3. Apakah Teknologi Informasi dan Kompetensi Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kec. Tamalanrea Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar dapat Mengetahui apakah teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kec. Tamalanrea Makassar.
2. Agar dapat mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kec. Tamalanrea Makassar.
3. Agar dapat mengetahui apakah teknologi informasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kec. Tamalanrea Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan terpenuhinya tujuan di atas, diharapkan untuk memperoleh manfaat sebagai berikut:

Manfaat penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk mengetahui seberapa efektifnya teknologi informasi pada Kantor kec. Tamalanrea Makassar
2. Sebagian bahan masukan untuk kantor yang bersangkutan dalam kaitannya dengan pegawai-pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara : 2013 ; 4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Dessler ; 2013 ; 4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan kompensasi karyawan, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut (Kadarisman ; 2018 ; 11), Manajemen sumber daya manusia sektor publik adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, penilaian kerja, pengintegrasian, pemberhentian dan pensiun pegawai aparur sipil negara . berdasarkan berbagai pemahaman sumber daya manusia yang dikemukakan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasiaan, pengkoordinasian, pelaksanaan pada lingkungan instansi pemerintahan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2004;21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja atau karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Suatu kegiatan untuk mengarahkan karyawan, agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan atau karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Sebagai proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Sebuah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual serta moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

7) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan kompensasi tidak langsung, pemberian balas jasa kepada karyawan ini dilakukan sebagai imbalan terhadap jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak

8) Pemeliharaan (*maintenance*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar karyawan tersebut tetap mau untuk bekerja sama sampai masa pension tiba. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

9) Kedisiplinan (*discipline*)

Fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan salah satu kunci sukses terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

10) Pengintegrasian (*integration*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

11) Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja yang sudah habis, keputusan perusahaan dan masih banyak lagi.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Maka jika dilihat secara luas arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) menyatakan bahwa: “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Sedangkan menurut Moheriono (2012: 95) menyatakan bahwa “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan tiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai disuatu instansi dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan organisasi”.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2008: 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3 Peran Penting Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki peranan penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007: 260) : “peran penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”.

Oleh karena itu, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang. Tujuan dari evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Agus Sunyanto (Mangkunegara , 2009: 10) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terlebih dahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembahnya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana perencanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat lain Mahmudi (Sembiring, 2012: 87) tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran karyawan
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment.
5. Memotivasi karyawan.
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

Selain tujuan penilaian, kinerja mempunyai fungsi atau kegunaan. Seperti yang diungkapkan magkunegara (2012: 11) yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya .
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga di capai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan, meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)
11. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dan harus ada disuatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan dan persaingan global dunia bisnis.

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006: 260) ada enam indicator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dinyatakan dalam unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Tingkat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan agar menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan agar menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemandirian seorang yang akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Seorang pegawai harus mampu mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

2.3 Teknologi informasi

2.3.1 Definisi Teknologi Informasi

Menurut (Kadir dan Triwahyuni ; 2003 ; 2), Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi computer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat

computer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya telepon, radio, dan televisi). komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer dan teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan.

Menurut (Fauzi: 2008 : 5) Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan computer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Menurut McKeown yang dikutip Suyanto (2005:3) , Teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teknologi informasi adalah semua bentuk teknologi yang digunakan dan diterapkan untuk mengelola dan mengirim informasi. Menurut Triandis 1980 (dalam Thompson et al. 1991, dalam Tjhai, 2003:5), Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor sosial

Faktor sosial diartikan perasaan orang lain atau lingkungan mengharuskan memakai teknologi informasi. Dukungan rekan kerja, atasan, organisasi dan lingkungan.

2) *Affect* (perasaan individu)

Perasaan individu memiliki arti dimana seseorang merasakan nyaman dengan menggunakan teknologi informasi.

3) Kesesuaian tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses input menjadi output. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan teknologi informasi.

4) Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang siukur pelayanan yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karir pada peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Untuk beberapa individu, motivasi untuk menggunakan teknologi informasi dapat dihubungkan dengan rencana pada masa yang akan datang dan tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini. Menurut Beatty 1986 (dalam Tjhai, 2003:9), menemukan hubungan positif antara konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi informasi jika pelayanan yang dihasilkan dari pemanfaatan teknologi informasi seperti pdapat memberikan keuntungan pada masa yang akan datang seperti peningkatan karir dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

5) Pemanfaatan teknologi informasi

Menurut Triandis (Tjhai, 2003: 9), kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang mendukung pemakai dalam melakukan suatu

pekerjaan. Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. Kompleksitas diartikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Jika pemanfaatan teknologi informasi dapat ditunjukkan dalam konteks penerimaan atau inovasi, maka hasil ini mendukung sebuah hubungan yang negatif antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Thomson et al 1991 (dalam Tjhai 2003, dalam Agus, 2006), yang memperoleh hasil bahwa kompleksitas memperoleh negative dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks teknologi informasi maka semakin rendah tingkat pemanfaatan teknologi informasi..

2.3.2 Fungsi Teknologi Informasi

Ada enam fungsi dari teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

1) Menangkap (*Capture*)

Menangkap merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi dua masukan

2) Mengolah (*Processing*)

Mengkoplikasikan catatan rinci dan aktivitas, misalnya menerima *input* dan *keyboard*, *scanner*, *mic* dan alat penyimpanan data (*Hardisk, flashdisk*).

3) Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya.

4) Mencari kembali (*Retrival*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan.

5) Menyimpan (*Storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat di gunakan untuk keperluan lainnya.

6) Transimisi (*Transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

2.3.3 Peranan dan pentingnya teknologi informasi

Teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Abdul Kadir (2014:15), mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi infotmasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi Informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Sutarman (2009: 13) mengemukakan alasan mengapa peranan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting adalah :

- a. Meningkatkan kompleksitas dari tugas manajemen;
- b. Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi);
- c. Perlunya waktu tanggap (*response time*) yang lebih cepat ;
- d. Tekanan akibat dari persaingan bisnis.

2.3.4 Keuntungan penerapan teknologi informasi

Keuntungan dari penerapan teknologi informasi menurut Sutarman (2009: 19) adalah sebagai berikut :

- a. Kecepatan (*speed*)
- b. Konsistensi (*Consistency*)
- c. Ketepatan (*Precision*)
- d. Keandalan (*Reliability*)

Penjelasan keuntungan dari penerapan teknologi informasi diatas adalah sebagai berikut :

- a) Kecepatan (*speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

- b) Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

c) Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (persis). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat oleh kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

d) Keandalan (*Realibility*)

Apa yang dihasilkan dapat lebih dipercaya dibandingkan dengan yang dilakukan oleh manusia, kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer.

2.3.5 Indikator Teknologi Informasi

Menurut M. Su yanto indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer (*Hardware*)

Merupakan sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit penyimpanan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2. Perangkat lunak Komputer (*Software*)

Merupakan sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti sistem pengoperasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

3. Jaringan dan komunikasi

Merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

4. Database

Merupakan wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses pengguna sistem.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Richard E. Boyatzis (1982:23) Mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Secara terminology kompetensi merupakan atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh

karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam, melaksanakan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas

kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4.3 Indikator kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009:62).
3. Pengetahuan adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53).
4. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik tertentu (Sudarmanto, 2009:53).

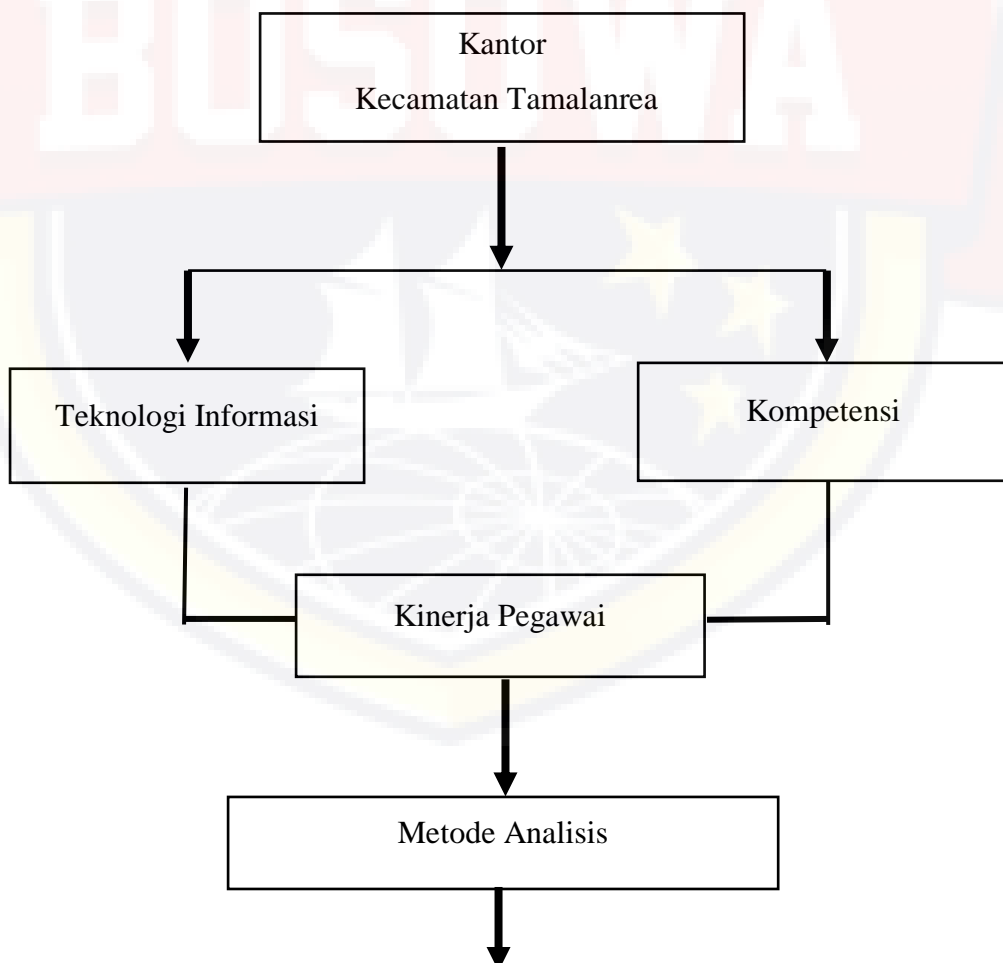
2.4.4 Efek Kompetensi

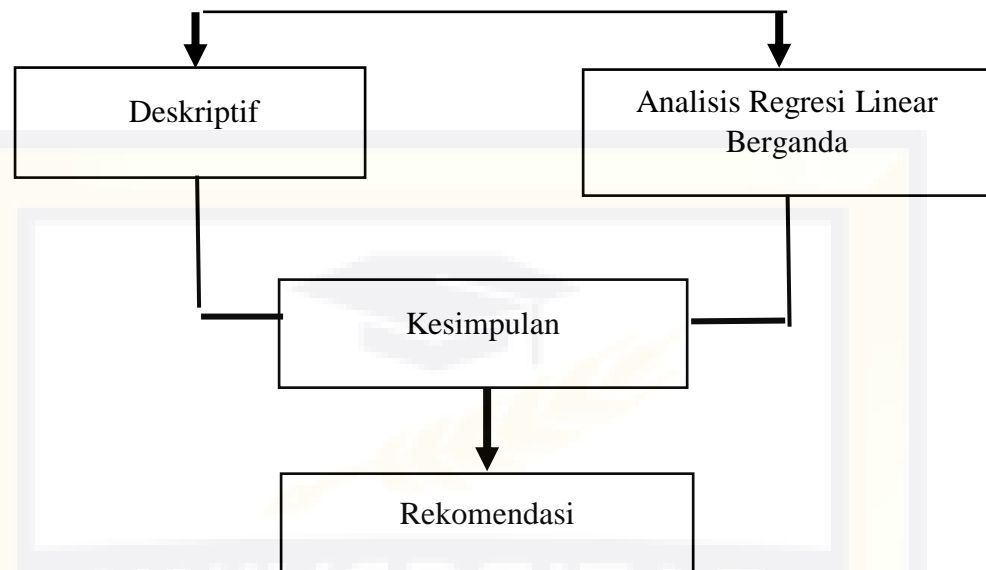
Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

1. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.

2. Kompetensi sekarang yang ada dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai pegawai.
4. Kejelasan revisi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
5. Pilihan perubahan kariernyang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

2.5 Kerangka Pikir





Gambar 2.2 Kerangka Fikir

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono : 2006 :46) hipotesis merupakan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_a : Diduga Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar
 H_o : Diduga Teknologi Informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar
2. H_a : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang

H_0 : Diduga Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

3. H_a : Diduga Teknologi Informasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

H_0 : Diduga Teknologi Informasi dan Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB III

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang terletak di Jl. Printis Kemerdekaan No. 244, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar , Sulawesi Selatan 90245.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di Kantor Kecamatan Tamalnrea Makassar. Untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *checklist* pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 3(tiga) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait pengaruh teknologi informasi, satu untuk memperoleh data terkait kompetensi dan satu untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai. Ketiga kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrument penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi pegawai atau responden di Kantor Kecamatan Tamalanrea

Makassar tentang variabel Teknologi Informasi, variabel kompetensi dan variabel Kinerja Pegawai. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju(SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju(S) : diberi skor 4
3. Jawaban Netral(N) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju(TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju(STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan reabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian (Suryabrata, 2004). Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} *product Moment* jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 dan H_a ditolak, begitu pula jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha=5\%$.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Sumber data primer berarti sumber data yang diambil atau dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018:156). Sumber data primer ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar

2. Sumber data sekunder adalah data dan informasi yang telah dimiliki oleh Kantor Camat Tamalanrea. Seperti data pegawai, sejarah singkat instansi, Visi dan Misi, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

2.4 Populasi Dan Sampel

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 67 orang yaitu pegawai Kantor Camat Tamalanrea. Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari pegawai di Kantor Camat Tamalanrea kecuali pimpinan.

2.5 Metode Analisis Data

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka dalam skripsi dan literature sebagai referensi penelitian ini, untuk kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS v 22 dan hasilnya akan disajikan dalam bab pembahasan.

2. Metode Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (Teknologi informasi) dan variabel terikat (Kinerja pegawai), yang akan digunakan metode analisis regresi linier Berganda.

3. Uji regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Teknologi informasi dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

4. Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

X_1 = Teknologi Informasi

X_2 = Kompetensi

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi Teknologi informasi dan kompetensi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 22. Hasil regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai *P value* (*sig*) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Jika nilai *P value* (*sig*) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima

2.6 Definisi Operasional

Definis operasional merupakan spesialisasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel. Variabel adalah objek penelitian yang bervariasi (Arikunto, 2010:94).

1. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai disuatu instansi dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan organisasi. adapun indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

2. Variabel Independen

Teknologi informasi (X_1) adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk penyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja. Adapun yang menjadi indikator dari teknologi informasi adalah sebagai berikut :

- a) Perangkat keras komputer (*Hardware*)
- b) Perangkat lunak Komputer (*Software*)

c) Jaringan dan komunikasi

d) Database

3. Kompetensi (X_2) merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang di kuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Romberg (2007) indikator kompetensi adalah:

a) Pengalaman Kerja

b) Latar belakang pendidikan

c) Pengetahuan

d) Keterampilan

BAB IV

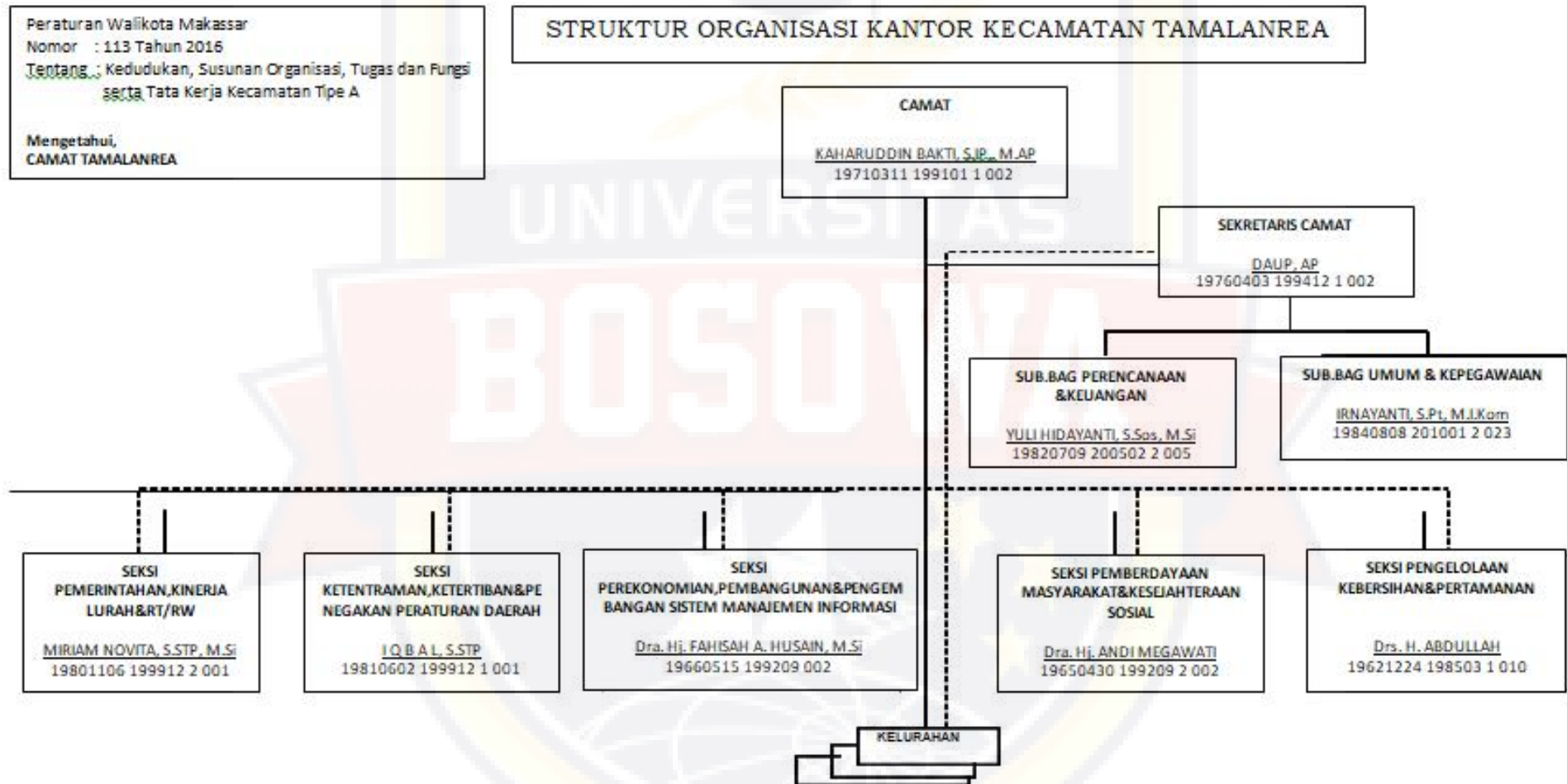
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan yang berada di kota makassarprovinsi Sulawesi selatan. Kec Tamalanrea adalah salah satu pecahan dari kecamatan Biringkanayya. Melalui kantor tersebut. Masyarakat dapat lebih mudah mengurus berbagai pentuk perizinan, seperti penerbitan izin usaha mikro kecil, surat ket domisili, pengesahan surat keterangan tidak mampu, dispensi nikah dan surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan seperti surat eksplorasi tanah, surat perubahan penggunaan tanah, ahli waris, surat wakaf dan masih banyak fungsi dan tugas kantor tersebut.

Tamalanrea adalah salah satu wilayah pendidikan di kota makassarr karena di kecamatan tersebut terdapat berbagai perguruan tinggi Negeri maupun Swasta. Universitas Hasanuddin merupakan kampus yang berlokasi di wilayah ini. Selain menjadi wilayah pendidikan kecamatan tamalanrea juga termasuk dalam kawasan pergudangan kota Makassar, dimana terdapat kurang lebih 960 gudang yang dikelola oleh pemerintahan maupun swasta.

4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar



4.1.2 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

1. Camat

- (1) Membantu walikota dalam menjalankan program kerja yang ingin dikerjakan pemerintah. Camat juga bertugas untuk mengawasi masyarakat dan pemerintah kelurahan yang berada di kawasannya..
- (2) Melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada penyelenggara urusan pemerintahan. dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada penyelenggara urusan pemerintahan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas untuk mengkoordinasi pelayanan administrasi kepada pegawai di kecamatan.

3. Devisi Perencanaan dan Keuangan

- (1) memiliki tugas dalam mempersiapkan kebutuhan dalam penyusunan perencanaan keuangan.
- (2) Membuat rencana pada bidang perencanaan, evaluasi pelaporan dan keuangan.
- (3) Melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan

4. Devisi Umum dan Kepegawaian

- (1) Bertanggung jawab dalam devisi umum dan kepegawaian
- (2) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kegiatan subbagian Umum dan Kepegawaian.
- (3) Membuat rencana kerja dan Anggaran

5. Seksi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT/RW

- (1) Membuat aturan dalam mengkoordinasi kegiatan pemerintahan kecamatan serta memantau kinerja lurah, RT/RW.
- (2) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Pemerintahan, kinerja lurah dan RT/RW
- (3) Membuat anggaran kerja pada seksi pemerintahan, kinerja dan RT/RW

6. Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi

- 1) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang perekonomian Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi
- 2) Merencanakan, menyusun dan merencanakan program dan kegiatan
- 3) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran

7. Seksi ketentraman, ketertiban dan penegakan peraturan daerah

- (1) Memiliki tugas menyiapkan bahan pengkoordinasian penyelenggaraan pembinaan, ketentraman, ketertiban dan penegakan pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota.
- (2) Membuat aturan dalam mengkoordinasi penyelenggaraan dalam pembinaan ketentrama, ketertiban dan penegakan peraturan daerah
- (3) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditentukan

8. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial

- 1) Melakukan pengoordinasian dan penyelenggaraan pembinaan dan pemberdayaan masyarakat dan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial
- 2) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial.
- 3) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.

9. Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan

- 1) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan kebersihan dan pertamanan;
- 2) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan seksi pengelolaan, kebersihan dan pertamanan.
- 3) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga masyarakat dalam pengelolaan kebersihan;

4.2 Gambaran Karakteristik Responden

Data hasil jumlah pegawai setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan dan usia.

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat diketahui bahwa sampel yang berjumlah 67 pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat di simpulkan jenis kelamin dari responden sebagai berikut :

TABEL 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kbelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	27	40,3%
Perempuan	40	59,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil penelitian pada pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar responden menurut jenis kelamin, memperlihatkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dari pada responden laki-laki presentase 40,3%. Dan perempuan 59,7% .

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Jumlah responden adalah 67 pegawai dan tabel dibawah dapat menunjukkan status kepegawaian pada kantor Kecamatan Tamalanrea.

TABEL 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Pegawai negeri sipil	24	35,8%
Pegawai kontrak	43	64,2%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah responden dengan status

kepegawaiaan PNS 35,8%, dan status pegawai kontrak 64,2%.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tamalanrea ada beberapa jenis jenjang pendidikan yang bekerja di area Kantor Kecamatan Tamalanrea tersebut sebagai berikut:

TABEL 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	25	37,3%
S1/S2	42	62,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada table diatas menunjukkan bawa Pendidikan diploma sebesar 37,3% dan jenjang S1 atau S2 sebesar 62,7%.

4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Pada table dibawah menunjukkan jumlah pegawai berdasarkan pada kantor kecamatan tamalanrea.

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	16	23,9%
30 – 40 tahun	37	55,2%
40 – 50 tahun	14	20,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan umur kurang dari 30 tahun berjumlah 16 orang atau 23,9%., umur 30 sampai dengan 40 dengan jumlah 37 orang atau 55,2%, umur 40 sampai 50 berjumlah 14 orang atau 20,9%.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Dapat diketahui bahwa dengan penelitian yang dilakukan 2 variabel bebas yaitu: Teknologi informasi(X1) dan Kompetensi(X2). Adapun variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) dalam mendeskripsikan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka deskripsi pada setiap variabel dapat dilihat di bawah ini:

4.3.1 Teknologi Informasi (X₁)

Hasil dari penilaian responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur Teknologi Informasi, berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Teknologi Informasi

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Saya mampu mengoperasikan perangkat lunak dengan baik (Microsoft Word, Microsoft Exel)	4,75	Baik
Teknologi Informasi memudahkan Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	4,79	Baik
Teknologi Informasi tersedia secara memadai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar	4,66	Baik
Database (basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan	4,75	

Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat	4,64	Baik
Rata-Rata	4,71	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui penilaian responden terhadap Teknologi Informasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,71 dan termasuk kategori baik. Sedangkan hasil penilaian dapat dilihat dari setiap pertanyaan memperlihatkan bahwa responden memberikan nilai tertinggi mengenai Teknologi Informasi memudahkan Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat 4,79 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat, dengan nilai sebesar 4,64 dan termasuk baik. Hal ini memperlihatkan bahwa jaringan di Kantor kecamatan Tamalanrea belum cukup berkualitas sehingga dapat menghambat kerja pegawai yang pada akhirnya tidak efektif dan efisien..

4.3.2 Kompetensi (X₂)

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan mengukur Kompetensi berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Kompetensi

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja.	4,40	Baik
Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari	4,33	Baik
Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis,	4,42	Baik

demikian kemajuan diri saya		
Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan saya	4,34	Baik
Rata-Rata	4,37	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui bahwa penilaian responden terhadap Kompetensi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,73 dan termasuk kategori baik. Dan hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan nilai tertinggi mengenai Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya, dengan nilai sebesar 4,42 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari, dengan nilai sebesar 3,60 dan termasuk kategori baik.

4.3.3 Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penilaian responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja	4,39	Baik
Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari	4,48	Baik
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	4,46	Baik
Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.	4,34	Baik
Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain	3,94	Baik
Saya tetap akan bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada	4,28	Baik

Rata-Rata	4,31	Baik
-----------	------	------

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui bahwa penilaian responden terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,31 dan termasuk kategori baik. Sementara hasil penilaian di setiap pertanyaan memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, dengan nilai sebesar 4,48 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan nilai terendah mengenai Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain, dengan nilai sebesar 3,94 dan termasuk baik.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian ini maka, digunakan Analisis kuantitatif . analisis yang menunjukkan hipotesis yang telah di usulkan digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini berfungsi untuk mendapatkan hasil penelitian tersebut, apakah berpengaruh terhadap teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja suatu pegawai. Analisis ini menggunakan Softesre SPSS 2.2

TABEL 4.9

HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.827	3.706		9.398	0.000		
Teknologi informasi	0.318	0.130	0.292	.440	0.017	0.988	1.012
Kompetensi	-0.338	0.138	-0.071	-0.593	0.555	0.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari kolom di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 34.827 + 0,318 X_1 + -0,338 X_2$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi di atas dapat diuraikan berikut ini:

1. Konstanta sebesar 34,827 menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan, maka rata-rata kinerja pegawai adalah sebesar 34,827 persen.
2. X_1 (Teknologi Informasi) sebesar 0,318 memperlihatkan arti bahwa Teknologi Informasi (X_1) berpengaruh positif atas Kinerja pegawai (Y)
3. X_2 (Kompetensi) kerja sebesar -0,338 memperlihatkan arti bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh negatif atas Kinerja pegawai (Y)

4.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian spekulasi ini diharapkan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berikut ini:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan F mengukur variabel Teknologi informasi, Kompetensi apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.081	2	12.041	3.348	.041 ^b
Residual	230.187	64	3.597		
Total	254.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber : Hasil Olah SPSS 22, 2021

Dari hasil Uji F diatas memperlihatkan *p-value* $0,041 < 0,05$, berarti signifikan, sedangkan $F_{hitung} 3,348 >$ dari $F_{tabel} 3,14$ artinya berpengaruh positif. Dan nilai Siginifikan lebih kecil dari $0,05$ berarti Teknologi Informasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen:

TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.827	3.706		9.398	0.000
Teknologi informasi	0.318	0.130	0.292	2.440	0.017
Kompetensi	-0.082	0.138	0.071	0.593	0.555

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah SPSS 22,2021

Tabel di atas dapat diuraikan berikut ini:

a. Teknologi Informasi

Hasil estimasi variabel Teknologi Informasi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.440 > 1,670$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,017 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

b. Kompetensi

Hasil estimasi variabel Kompetensi diperoleh t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,593 < 1,670$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,555 > 0,05$).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai

R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.066	1,896

a. Predictors: (Constant), X2, x1

4. Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Nilai R sebesar 0,308 (30,8%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model Teknologi Informasi dan Kompetensi menerangkan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 30,8%) dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 60,2%.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Kecamatan Tamalanrea Makassar

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.440 > 1,670$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,017 < 0,05$). Jadi disimpulkan bahwa teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini menandakan hipotesis pertama di terima.

Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi pemanfaatan inovasi data, maka akan mempengaruhi penampilan perwakilan dalam organisasi. Untuk situasi ini PC kantor dalam organisasi sangat

mempengaruhi pelaksanaan inovasi data dalam organisasi. Dengan tambahan kantor pendukung yang ditampung klien, akan mempermudah klien untuk mendapatkan informasi yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan individu di dalam perusahaan. organisasi.

Hasil observasi ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nanang Sujatmiko (2003) dengan judul “Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”. Hasil observasi memperlihatkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Irsal Nurariansyah (2019). Hasil observasi memperlihatkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Provinsi Sul-sel.

4.5.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan

Tamalanrea Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,593 < 1,670$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,555 > 0,05$). jadi disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini menandakan hipotesis kedua di tolak.

Kompetensi adalah suatu fondasi dasar dari karakteristik orang dan menunjukkan perilaku atau pemikiran. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang adalah keyakinan dan nilai-nilai karakteristik pribadi, motivasi, isu, emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Kompetensi dalam suatu instansi sangat penting untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Hasil observasi tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Suriati (2018)). Dilihat dari hasil pengujian ini, terlihat adanya pengaruh positif dan kritis antara kapabilitas terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi keterampilan perwakilan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, semakin tinggi presentasi perwakilannya. Demikian pula dengan hasil pemeriksaan Yulia Damayanti (2017), dengan hasil yang menunjukkan dampak kemampuan terhadap pelaksanaan perwakilan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung baik secara sementara maupun sebagian seperti yang diperkirakan melalui bagian niat, atribut, self- ide, informasi, dan kemampuan.

4.5.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Hasil analisis menunjukkan $p\text{-value}$ $0,041 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan F_{hitung} $3,348 >$ dari F_{tabel} $3,14$ artinya berpengaruh positif. Signifikan di sini berarti hipotesis ketiga diterima, dengan demikian Teknologi Informasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan Kantor Kecamatan Tamalanrea Maklassar Maklassar adalah bekerja untuk menggarap perilaku manusia sebagai aset yang memegang peranan penting dalam melakukan tugas, sehingga segala sesuatu tugas dapat dilakukan dengan layak, efektif, dan

efisien. menguntungkan. Keberhasilan suatu asosiasi dipengaruhi oleh pameran tunggal para pekerjanya, suatu asosiasi akan berusaha menggarap presentasi perwakilannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Banyak elemen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan, untuk situasi ini Teknologi Informasi dan Kompetensi. Kedua unsur ini memiliki pengaruh yang bergantung pada kenyataan yang benar-benar terjadi, ada yang berlaku dan ada yang tidak. Semua Instansi pasti membutuhkan Teknologi Informasi yang diidentikkan dengan upaya mencapai tujuan. Tidak hanya di area privat, area publik juga membutuhkan administrasi yang baik untuk menawarkan berbagai jenis bantuan ke area lokal, termasuk Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar.

Kemampuan juga dapat mempermudah untuk menyesuaikan perilaku kerja dengan kualitas keahlian sehingga selama waktu yang dihabiskan untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja, diperlukan kemampuan yang memadai.

Hasil observasi tersebut ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ketut Witara, Dwi Rifah Akawati (2019: 18) Dengan hasil observasi memperlihatkan bahwa Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Kerja Praktek selama ini berdampak positif dan kritis terhadap CV . Gema Tama di Sidoarjo. Apalagi dengan hasil eksplorasi oleh Ahmad Daerobi (2014), dengan hasil pengujian memperlihatkan bahwa Kompetensi dan Teknologi Informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pameran perwakilan menyelesaikan haji dan umrah di Kementerian Agama Kota Tangerang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dengan demikian, semakin bagus teknologi informasi dan jaringan sebuah instansi semakin tinggi atau berkualitas pula kinerja pegawainya.
2. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Selanjutnya, keterampilan memainkan peran penting, dengan alasan bahwa kemampuan keseluruhan menyangkut kapasitas esensial individu untuk melakukan suatu tugas.
3. Teknologi Informasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Faktor Teknologi Informasi dan Kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4.2 Saran

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan Teknologi Informai ,

Kompetensi kerja dan kinerja pegawai berupa:

1. Untuk pimpinan supaya lebih meningkatkan jaringan kantor kecamatan tamalanrea sehingga pegawai dapat mengakses informasi dengan cepat dan mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugas dan melayani masyarakat umum.
2. Untuk mendorong kompetensi yang tinggi, , para pemimpin harus memiliki pilihan untuk membantu para pekerja agar lebih memiliki kemampuan diri dengan kewajiban mereka seperti pelatihan, workshop dan sekolah kemampuan, sebagai bentuk kepedulian yang berwibawa untuk memberikan inspirasi kepada perwakilan.
3. Disarankan untuk meningkatkan kemandirian kepada pegawai dalam mengerjakan tugas dan memberikan rotasi kerja agar pegawai tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesto Hadi Sutomo, 2012. "Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan". (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 1.
- A.P Mangkunegara, 2009. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: PT Refika Aditama.
- A.P Mangkunegara, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), h. 67-68.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. "Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan". Jakarta; Bumi Aksara.
- Burhanuddin Yusuf, 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah". (Jakarta, Rajawali Pers), h. 25
- Janner Simarmata, 2006. "Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi". (Yogyakarta: Ando), 4-5.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No. 2 Oktober 2016 ,
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Kaisar, Adietya. 2015. "Analisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan inovasi terhadap keunggulan bersaing untuk meningkatkan kinerja organisasi". Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Kadir, Abdul, 2014. "Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi". Yogyakarta: Andi
- McKeown, Patrick G, 2001. "Information Technology and The Networked Economy". Harcourt ; Orlando.

Moeheriono, 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Prof. Mudrajad Kuncoro, Ph.D. *“Kerangka Teoritis dan Penyusunan Hipotesis”*. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4.h. 59.

Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta:Gramedia.

Suliyanto,2018. *“Metode penelitian bisnis Untuk Sripsi, Tesis, Disertasi”*. (Yogyakarta : CV Andi Offset).

Seadarmayanti, 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Reformasi Birokrasi.

Sutarman, 2009. *“Pengantar Teknologi Informas”i*. Jakarta. Bumi Aksara.

Wibowo, 2014. *“Manajemen Kinerja”*. PT Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Wirawan, 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat

The logo of Universitas Busuwa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, a red banner contains the text 'BUSUWA' in white, bold, uppercase letters. The bottom section of the shield depicts a white sailboat on a blue sea, with a globe and three yellow stars above it. The entire logo is rendered in a light, semi-transparent style.

Lampiran

Lampiran 1

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar

Dengan Hormat

Sehubungan dengan skripsi tentang penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul: **“PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR”**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara(i) saya mengucapkan terimakasih

Hormat saya,
Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

(Sartika Bussa)

1. Petunjuk Pengisian

- 1.1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
- 1.2. Dimohon untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- 1.3. Keterangan
Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)
Nilai 3 : Netral (N)

Nilai 4 : Setuju (S)

Nilai 5 : Sangat Setuju (ST)

2. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

3. Pernyataan

a. Teknologi Informasi (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengoperasikan perangkat lunak dengan baik (Microsoft Word, Microsoft Exel)					
2.	Teknologi Informasi memudahkan Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat					
3.	Teknologi Informasi tersedia secara memadai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar					
4.	Database (basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan					
5.	Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat					

b. Kompetensi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja.					
2.	Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari					
3.	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan saya					

c. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja					
2.	Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
4.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan					

	tanpa harus meminta bantuan orang lain					
6.	Saya tetap akan bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada					



Lampiran 2

No Responden	Teknologi Informasi (X1)					Score
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	3	5	3	20
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	4	4	3	4	5	20
6	4	5	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	4	5	4	23
9	4	4	5	5	5	23
10	4	4	5	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	4	23
18	5	5	4	4	5	23
19	5	5	4	4	4	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	5	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	4	4	23
44	5	5	4	5	4	23
45	5	4	3	5	3	20
46	4	5	5	5	5	24
47	4	4	5	4	4	21
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	4	4	23
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	4	5	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	4	5	5	5	5	24
57	4	4	3	4	5	20
58	4	4	5	5	5	23
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25

Kompetensi (X2)				Score
1	2	3	4	
4	4	5	4	17
3	4	4	4	15
4	3	3	4	14
4	3	5	4	16
4	5	5	4	18

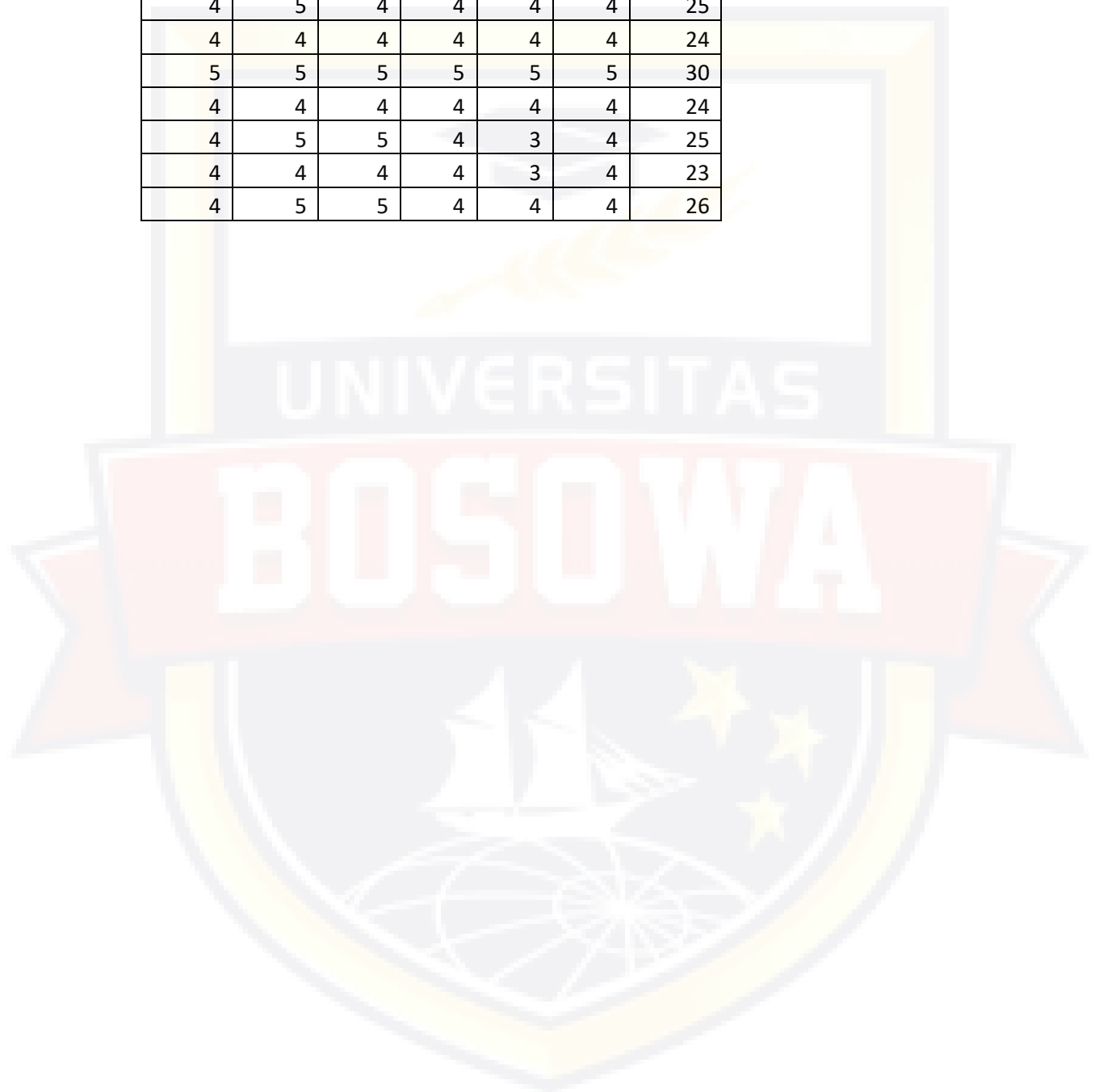
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17
4	4	3	4	15
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	4	4	4	17
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	4	4	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	4	4	5	18
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	3	3	4	14

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	4	4	4	17
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	3	5	4	16
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

Prestasi						Score
1	2	3	4	5	6	
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
3	4	5	5	4	5	26
3	5	5	5	3	4	25
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25

5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	3	3	4	24
5	5	4	5	3	4	26
5	5	5	4	3	5	27
4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	4	4	27
3	5	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	3	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	3	4	25
5	5	4	5	3	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	4	5	5	29
3	4	5	5	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	3	4	26
5	4	4	5	5	5	28
5	4	5	4	4	4	26
3	5	5	5	3	4	25
4	4	4	5	3	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	4	4	4	26



Lampiran 3

Teknologi Informasi (X1)

Correlations

		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6
VAR0000 1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 67	.628** ,000 67	.243* ,047 67	.448** ,000 67	,122 ,326 67	.612** ,000 67
VAR0000 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.628** ,000 67	1 67	.512** ,000 67	.460** ,000 67	.408** ,001 67	.783** ,000 67
VAR0000 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.243* ,047 67	.512** ,000 67	1 67	.418** ,000 67	.650** ,000 67	.801** ,000 67
VAR0000 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.448** ,000 67	.460** ,000 67	.418** ,000 67	1 67	.504** ,000 67	.746** ,000 67
VAR0000 5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,122 ,326 67	.408** ,001 67	.650** ,000 67	.504** ,000 67	1 67	.759** ,000 67
VAR0000 6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.612** ,000 67	.783** ,000 67	.801** ,000 67	.746** ,000 67	.759** ,000 67	1 67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kompetensi (X2)**Correlations**

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.333**	.506**	.501**	.754**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67
VAR00002	Pearson Correlation	.333**	1	.568**	.348**	.746**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,004	,000
	N	67	67	67	67	67
VAR00003	Pearson Correlation	.506**	.568**	1	.512**	.847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67
VAR00004	Pearson Correlation	.501**	.348**	.512**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,000
	N	67	67	67	67	67
VAR00005	Pearson Correlation	.754**	.746**	.847**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Pegawai (Y)**Correlations**

		VAR01	VAR02	VAR03	VAR04	VAR05	VAR07	VAR08
VAR01	Pearson Correlation	1	,120	,138	,209	.354**	.340**	.661**
	Sig. (2-tailed)		,335	,266	,089	,003	,005	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
VAR02	Pearson Correlation	,120	1	.371**	-,052	-,177	,061	.327**
	Sig. (2-tailed)	,335		,002	,673	,151	,622	,007
	N	67	67	67	67	67	67	67

VAR03	Pearson Correlation	,138	.371**	1	,019	,080	,213	.480**
	Sig. (2-tailed)	,266	,002		,878	,517	,083	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
VAR04	Pearson Correlation	,209	-,052	,019	1	.323**	.500**	.579**
	Sig. (2-tailed)	,089	,673	,878		,008	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
VAR05	Pearson Correlation	.354**	-,177	,080	.323**	1	.535**	.663**
	Sig. (2-tailed)	,003	,151	,517	,008		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
VAR07	Pearson Correlation	.340**	,061	,213	.500**	.535**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	,005	,622	,083	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
VAR08	Pearson Correlation	.661**	.327**	.480**	.579**	.663**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Analisi Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.066	1,896

a. Predictors: (Constant), X2, x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24,081	2	12,041	3,348	.041 ^b
Residual	230,187	64	3,597		
Total	254,269	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.827	3.706		9.398	0.000		
Teknologi informasi	0.318	0.130	0.292	2.440	0.017	0.988	1.012
Kompetensi	-0.338	0.138	-0.071	-0.593	0.555	0.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 5

Descriptive Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	4	5	4,75	0,438
VAR00002	67	4	5	4,79	0,410
VAR00003	67	3	5	4,66	0,592
VAR00004	67	4	5	4,75	0,438
VAR00007	67	3	5	4,64	0,542
VAR00008	67	20	25	23,58	1,802
Valid N (listwise)	67				

X2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	3	5	4,40	0,552
VAR00002	67	3	5	4,33	0,587
VAR00003	67	3	5	4,42	0,581
VAR00004	67	4	5	4,34	0,478
VAR00007	67	14	20	17,49	1,700
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	3	5	4,39	0,650
VAR00002	67	4	5	4,48	0,503
VAR00003	67	4	5	4,46	0,502

VAR00004	67	3	5	4,34	0,565
VAR00007	67	3	5	3,94	0,694
VAR00008	67	4	5	4,28	0,454
VAR00009	67	22	30	25,90	1,963
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	20	25	1580	23,58	1,802
VAR00002	67	14	20	1172	17,49	1,700
VAR00003	67	22	30	1735	25,90	1,963
Valid N (listwise)	67					