

# PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Tenri Bulan Wahid<sup>1</sup>, Nur Qamariah S<sup>2\*</sup>, Magfirah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Indonesia  
\*email: [nurqamariahunsulbar@gmail.com](mailto:nurqamariahunsulbar@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of technology use and skills on employee performance. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanative research and this research is a survey. The research location was carried out at the Regional Secretariat Office of Majene Regency which is located on Jl. Gatot Subroto, Pangali-ali, Banggae, Majene Regency, West Sulawesi. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat Office of Majene Regency, amounting to 384 employees. To get a representative sample of the population, the slovin formula was used in determining the sample. The number of respondents obtained was 79. Data analysis was performed using the validity, reliability and hypothesis testing model. The results of the analysis show that the use of technology and skills has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Use of Technology, Skills, and Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan teknologi dan keterampilan terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah Penelitian eksplanatif dan penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang terletak di Jl. Gatot Subroto, Pangali-ali, Banggae, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 384 pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus slovin. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 79. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model pengujian validitas, reabilitas dan hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa, Penggunaan Teknologi dan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Penggunaan Teknologi, Keterampilan, dan Kinerja Pegawai

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah organisasi bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Setiap kegiatan. Sumber daya manusia dalam pemerintahan memiliki potensi yang besar untuk mendukung aktivitas di setiap instansi.

Sumber daya manusia yang sangat terikat pada *performance* (kemampuan) Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kinerja berlangsung. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan pemerintahan, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

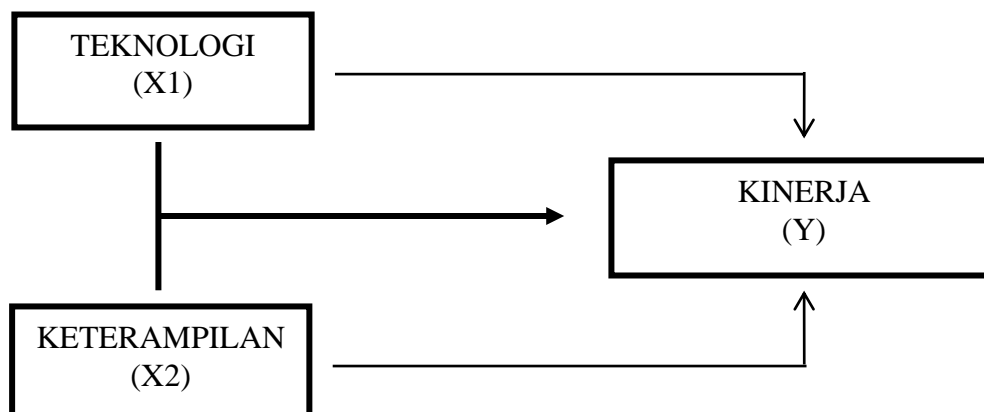
Di era globalisasi sekarang di mana kinerja pegawai di ukur dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan teknologi adalah perilaku/sikap menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya yang sangat berhubungan erat dengan potensi sumber daya manusia. sehingga munculah teknologi sebagai alat untuk mengefisienkan waktu dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan. penggunaan pengaplikasian teknologi juga berpengaruh dalam meningkat kualitas pekerjaan pegawai.

penggunaan teknologi harus memiliki *skill* atau keterampilan untuk mengoperasikan komputer contohnya penggunaan microsof word, excel, power point, pengetikan sppd ( Surat Perintah Perjalanan Dinas ) adalah surat tugas kepada Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap untuk melaksanakan perjalanan dinas. 6. Wilayah Jabatan adalah wilayah kerja dalam menjalankan tugas. *skill* penggunaan mesin printer dan fotokopi juga membutuhkan keterampilan sehingga pegawai memiliki nilai tambah jika pegawai mampu memperbaiki printer atau mesin fotocopy jika terkendala pada saat mengoperasikan tanpa harus membawa printer ke tukang servis. Tanpa adanya keterampilan dalam penggunaan teknologi maka kinerja kita sebagai pegawai akan di anggap biasa saja

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dari hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh positif terhadap penggunaan teknologi dan keterampilan kinerja pegawai. Hal ini akan sangat membantu jika penggunaan teknologi diterapkan dengan baik. Tolak ukur dari kesuksesan dapat diukur dengan ketersediaan teknologi di dalam instansi pemerintahan dengan keterampilan kinerja pegawai.

Teknologi dan keterampilan kinerja terhadap kantor sangat dibutuhkan untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan pegawai demi kemajuan terhadap instansi pemeritahan untuk mencapai tujuan bersama. Maka dapat di simpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kinerja pegawai dalam *skill* mengaplikasikan penggunaan teknologi maka semakin efisiensi, bermutu/ berkualitas, relevan dan sangat mempermudah pekerjaan instansi, sehingga peneliti tertarik mengangkat judul

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Penggunaan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Penggunaan teknologi dan keterampilan jika dilakukan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene yaitu jenis penelitian metode penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner yang diolah menjadi angka di aplikasi SPSS.

#### Sifat Penelitian dan Sumber Data

penelitian ini menggunakan sifat penelitian kuantitatif deskriptif, dimana metode kuantitatif deskriptif itu suatu pencarian fakta menggunakan interpretasi yang tepat. Dalam penelitian ini mempelajari tentang masalah-masalah yang ada didalam organisasi dan juga tata cara yang digunakan dalam perkantoran serta dalam situasi-situasi tertentu dengan jenis metode yang menggambarkan suatu objek dan subjek yang sedang diteliti tanpa adanya rekayasa. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder, di mana data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data yang di ambil secara tidak langsung dari sumbernya dari dokumen-dokumen pada instansi, kantor dan teknologi atau internet.

#### Populasi dan Sampel

Subjek penelitian yang akan di jadikan populasi adalah seluruh karyawan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjumlah 384 yang terdiri dari 150 orang PNS dan 234 pegawai honorer dimana pegawai honorer terdiri dari 75 kontrak, 86 tenaga pendukung, 72 supir. Penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus slovin. Jumlah responden adalah 79 responden.

#### Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.
2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas yang terdiri ( Histogram, Normal Probability Plot, Uji kolmogorov-Smirnov ), Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas.
3. Uji Regresi Linear berganda.
4. Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t ( Parsial), Uji F ( Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi.

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penggunaan teknologi, keterampilan dan kinerja pegawai. Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan komputer program SPSS.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Tekhnologi (X1)**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	keterangan
1.	Dengan adanya penggunaan teknologi misalkan komputer, wifi, printer dan fotocopy dapat membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.	0,406	0,1864	Valid
2.	Teknologi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama pada pegawai.	0,703	0,1864	Valid
3.	Dengan adanya teknologi dapat membantu dalam mengelolah data sehingga menambah memproduktivitas	0,799	0,1864	Valid

	bentuk yang pegawai inginkan.			
4.	Teknologi dapat membantu dalam menggabungkan informasi dari departemen atau bagian lainnya sehingga lebih mengefektifkan pekerjaan pegawai.	0,512	0,1864	Valid
5.	Penggunaan teknologi yang pegawai gunakan dapat membantu untuk menyimpan data atau informasi yang dimiliki.	0,736	0,1864	Valid

Sumber data primer setelah diolah, 2020

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Tekhnologi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1864 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Keterampilan (X2)**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	keterangan
1.	Kemahiran dalam mengekspos tahap-tahap yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan	0,571	0,1864	Valid
2.	Dengan potensi yang dimiliki pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.	0,812	0,1864	Valid
3.	selalu berkontribusi memberikan gagasan, ide, atau konsep dalam menciptakan kualitas hasil tugas pegawai.	0,724	0,1864	Valid
4.	Mampu memperkirakan hasil pencapaian pekerjaan pegawai.	0,808	0,1864	Valid
5.	Kemampuan pegawai dalam menerima, menilai, mengelolah serta mengotrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya dalam berkontribusi menyelesaikan pekerjaan.	0,685	0,1864	Valid

Sumber data primer setelah diolah, 2020

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Keterampilan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1864 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

NO.	Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	keterangan
1.	Pegawai dapat produktif menyelesaikan pekerjaan secara konsisten	0,417	0,1864	valid
2.	Pegawai mampu menunjukkan kualitas, kecermatan dan ketelitiannya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.	0,753	0,1864	valid
3.	Pegawai mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	0,827	0,1864	valid
4.	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya di dalam pekerjaannya	0,861	0,1864	valid
5.	Pegawai mampu mengelolah biaya dengan efisien tetapi dengan hasil yang tetap berkualitas.	0,685	0,1864	valid

Sumber data primer setelah diolah, 2020

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1864 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

**2) Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrument dari variabel penggunaan teknologi, keterampilan dan kinerja pegawai.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Reabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Tekhnologi	0,648	Di terima	Reliable
2	Keterampilan	0,767	Di terima	Reliable
3	Kinerja Pegawai	0,757	Di terima	Reliable

Sumber data primer setelah diolah, 2020

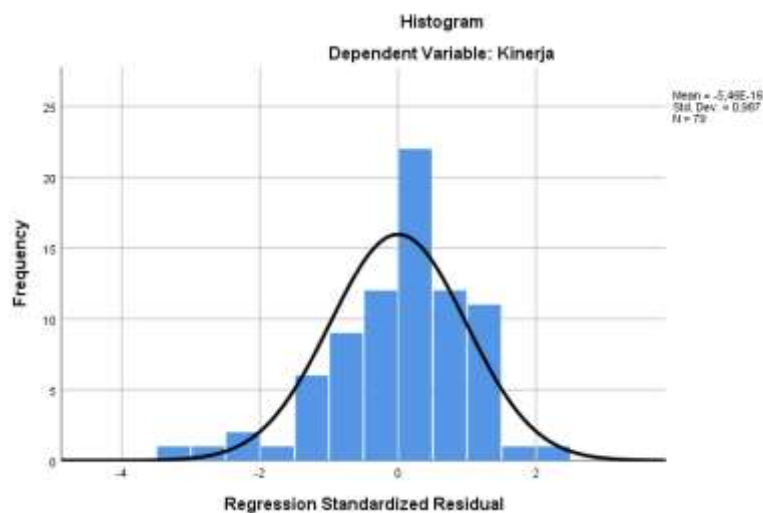
Berdasarkan Tabel 26 pada pengujian reliabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 79 responden, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk variabel Teknologi ( $X_1$ ), variabel Keterampilan ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,600 - 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Teknologi ( $X_1$ ), variabel Keterampilan ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) bersifat Reliable di terima.

**2. Uji asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka yang akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik yaitu One-Sample Kolmogorov Smirnov Test. Hasil sebagai berikut :

- Histogram



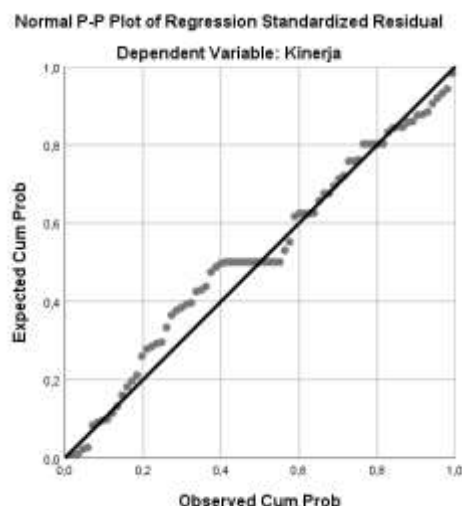
**Gambar 2 Grafik Histogram**

sumber data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan gambar Histogram di atas menunjukkan bahwa variabel terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data yang tidak condong ke kiri atau condong ke kanan (kurvanya berbentuk lonceng).

- Normal Probability Plot

Dengan menggunakan analisis grafik Normal Probability Plot. Hasil analisis grafik Normal Probability Plot dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3 Grafik Normal Probability Plot**

*sumber data primer setelah diolah, 2021*

Gambar di atas merupakan grafik P-P Plot. Grafik P-P Plot dapat dipahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Grafik diatas memberikan penjelasan lengkungnya berbentuk P-P Plot disekitar garis regresi dan Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal tersebut dan gambar menunjukkan adanya titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data telah terdistribusi secara normal.

➤ Uji kolmogorov-Smirnov

**Tabel 5 Uji kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,17057340
Most Extreme Differences	Absolute	0,108
	Positive	0,056
	Negative	-0,108
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,024 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

*sumber data primer setelah diolah, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov diketahui signifikan  $0,024 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Pengujian Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,982	3,484		1,143	,257		
	Penggunaan Teknologi	,348	,152	,235	2,292	,025	,895	1,117
	Keterampilan	,418	,105	,408	3,982	,000	,895	1,117
a. Dependent Variable: Kinerja								

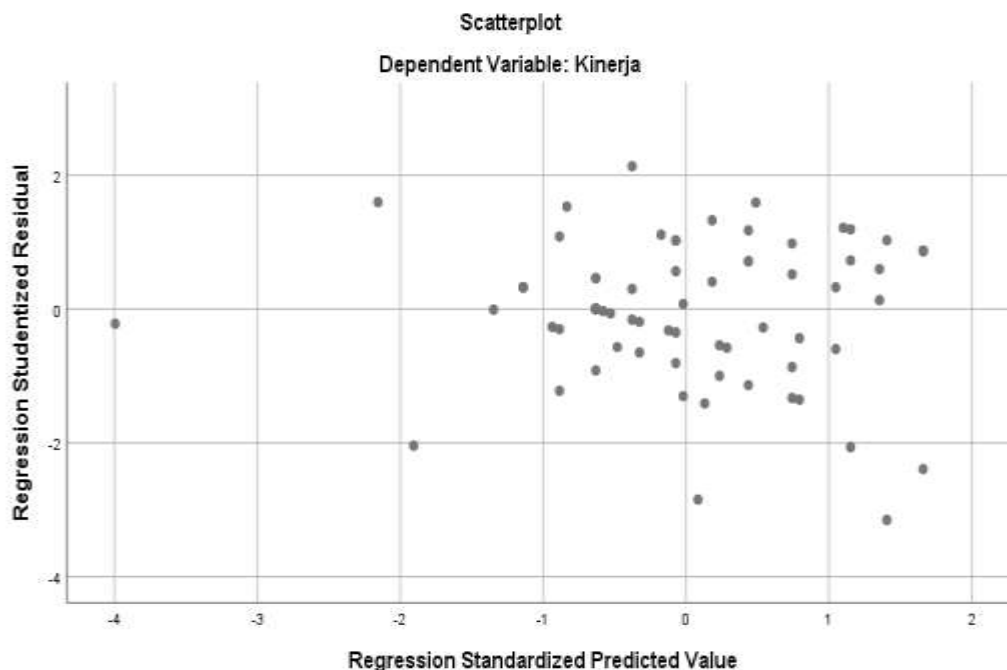
sumber data primer setelah diolah, 2021

Uji Multikolinieritas adalah cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidak Uji Multikolinieritas dengan melihat VIF ( Variance Inflation Factor) jadi jika VIF di bawah atau < 10 dan tolerance value di atas > 0,1 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan tabel V diketahui bahwa nilai VIF Variabel harga (X1) dan variabel kualitas produk (X2) adalah 1,117 < 10 dan nilai Tolerance value 0,895 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar di atas atau di bawah dan titik membentuk suatu pola, pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di bawah dapat di ketahui bahwa titik-titik atau nol yang menyebar di atas atau di bawah dan titik membentuk suatu pola, pola tertentu maka bisa dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 7 Pengujian Heteroskedastisitas



sumber data primer setelah diolah, 2021

4) Uji Linearitas

Tabel 8 Pengujian Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	167,872	33	5,087	1,147	,331
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	167,872	32	5,246	1,183	,298
	Within Groups		199,617	45	4,436		
Total			367,488	78			

Sumber data primer setelah diolah, 2021

Setelah kita mengetahui dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas dalam regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel di atas untuk menginterpretasi tabel anova di sini nilai signifikansi linearitas 1,000 nilai ini lebih besar (>) dari nilai 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel independent atau kedua variabel independent yaitu variabel penggunaan teknologi dan keterampilan memiliki hubungan linear terhadap variabel dependent atau variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan untuk uji linearitas sudah terpenuhi maka bisa lanjut keanalisis regresi berganda.

3. Uji Regresi Linear berganda

Tabel 9 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,982	3,484		1,143	0,257
	penggunaan teknologi (X1)	0,348	0,152	0,235	2,292	0,025
	keterampilan (X2)	0,418	0,105	0,408	3,982	0,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

sumber data primer setelah diolah, 2020

berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$\gamma$  = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Tekhnologi

$X_2$  = Keterampilan

$b_1, b_2$  = Koefisien arah regresi (koefisiendari  $X_1, X_2$ )

Jadi  $Y = 3,982 + 0,348 X_1 + 0,418 X_2 + e$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai konstanta adalah 3,982, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel penggunaan teknologi dan keterampilan (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene ada sebesar 3,982 Satuan.
- 2) Nilai koefisien penggunaan teknologi adalah 0,348, artinya jika variabel penggunaan teknologi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel keterampilan ( $X_2$ ) dan konstan ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene meningkat sebesar 0,348%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi yang di sediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin komplit penggunaan teknologi yang di sediakan di kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, maka makin meningkat pula kepuasan yang pegawai rasakan.





- 3) Nilai koefisien regresi keterampilan adalah 0,418 artinya jika variabel keterampilan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel penggunaan teknologi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene meningkat sebesar 0,418. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan yang di berikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin besar kualitas keterampilan, maka makin meningkat pula kepuasan yang pegawai rasakan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### 1) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 10 Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,982	3,484		1,143	0,257
	penggunaan teknologi (X1)	0,348	0,152	0,235	2,292	0,025
	keterampilan (X2)	0,418	0,105	0,408	3,982	0,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber data primer setelah diolah, 2020

berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan signifikan bisa dijelaskan sebagai berikut :

➤ Pengaruh Variabel Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Variabel penggunaan teknologi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hal ini terlihat dari signifikan penggunaan teknologi (X1)  $0,025 < 0,05$ .

Nilai  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 79-2-1) = (0,025; 76) = 1,99167$  Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,292 > 1,99167$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai secara parsial di terima.

➤ Pengaruh Variabel Penggunaan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Variabel penggunaan Keterampilan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hal ini terlihat dari signifikan penggunaan teknologi (X2)  $0,000 < 0,05$ .

Nilai  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 79-2-1) = (0,025; 76) = 1,99167$  Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,982 > 1,99167$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai secara parsial di terima.

##### 2) Hasil Uji F ( Simultan)

Menurut Parded dan Manurung ( 2014;28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{tabel} = f(k; n - k), F(2; 79 - 2), F_{tabel} = (2;77) = 3,12$  dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,980	2	72,990	15,095	,000 <sup>p</sup>
	Residual	367,488	76	4,835		
	Total	513,468	78			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), keterampilan (X2), penggunaan teknologi (X1)

sumber data primer setelah diolah, 2020

berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,095 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,12 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $15,095 > 3,12$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  di terima, dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan teknologi (X1) dan keterampilan (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

### 3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	0,284	0,265	2,199
a. Predictors: (Constant), keterampilan (X2), penggunaan teknologi (X1)				

*sumber data primer setelah diolah, 2020*

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di atas.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,265. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 26,5% sisanya -34,5 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini seperti jarak lokasi antara Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan pegawai yang melakukan pengurusan, cuaca, serta kondisi geografis dan lain-lain.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Penggunaan Teknologi dan Keterampilan maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Penjelasan dari pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,292 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,025 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Penggunaan Teknologi terpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2) Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keterampilan adalah sebesar 3,982 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yakni 1,99167 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 3) Variabel yang jika dilakukan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kedua variabel bebas yang diuji ternyata baik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama penggunaan teknologi dan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, sarana dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.

Apabila memperhatikan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa penggunaan teknologi dan keterampilan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel penggunaan teknologi dan keterampilan jika dilakukan bersama-sama maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari uji t variabel Penggunaan teknologi memiliki nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,292 dan variabel keterampilan memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,982.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Penggunaan Teknologi dan Keterampilan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,292 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,025 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Penggunaan Teknologi terpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keterampilan adalah sebesar 3,982 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yakni 1,99167 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel penggunaan teknologi dan keterampilan jika dilakukan bersama-sama maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari uji t variabel Penggunaan teknologi memiliki nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,292 dan variabel keterampilan memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,982

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi
- Agus Irianto. (2010). *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ali, Hasan . 2010. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (CenterForAcademicPublishingService)
- Anggito, Albi & Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 48-49.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arcynthia, Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Arifin, Rois, et al. 2017. *Budaya dan Perilaku organisasi*. Malang : Empat dua.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu Pratama, Dendy. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Kios Bunga Barokah Batu. *Skripsi*. Malang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Chintya, Irine. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok (Studi pada SKPD Kota Solok). *Skripsi*. Padang. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Dewi, Arlita Aprilia. 2017. Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dispendukcapil Kota Blitar. *Skripsi*. Malang . Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Malang.
- Dewi, Ingg, Siti Ragil Handayani, Nila Firdausi Nuzula. 2014. PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI PADA SEKTOR PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2009-2012). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 17 (1):4-7
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Emmyah. 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Tesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Adminitrasi Negara (STIA LAN).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haag dan Keen. 1996. *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.
- Hadi, S. (2016). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1), 74-79.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Jani, rahman. 2014. Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Pakan Ternak Sapi dalam Rangka Efisiensi dengan Menggunakan Diagram Pareto, Metode EOQ dan Diagram Sebab Akibat (Studi Kasus pada Pt. Kariyana Gita Utama). *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kurniawan, E. 2011. *Perbandingan Keefektifan Metode Observasi Dan Diskusi Terhadap Hasil Belajar Biologi Pokok Bahasan Ekosistem*. (Skripsi). IKIP PGRI: Semarang. <http://andynuriman.files.wordpress.com/2011/10/edi-kurniawanskripsi.pdf>. (10 November 2012;18:24 WIB).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Work Skill, Experience And Work Environment For Employee Performance At Pt. Tri Mustika Cocominaesa (South Minahasa). *Jurnal EMBA*, 7(1), 281 – 290.
- Lian. 2013. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Emba*, 4(4), 256-267.
- Mardjiono, Didik Eko. (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Implementasi Struktur Organisasi yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Marlina, Neni. 2018. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumsel Syariah Palembang. *Skripsi*. Palembang. Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Perbankan Syariah (A.Md).
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 636-637.
- Mu'tadin, 2009. *Ketrampilan Sosial Remaja*, [www.e-psikologi.com/psikologiremaja/ketrampilan-sosial](http://www.e-psikologi.com/psikologiremaja/ketrampilan-sosial). <http://www.idai.or.id/remaja.asp>, p= 5 diakses 10 september 2012.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi). *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Murphy, Joseph, & Karen seashore Louis. (1999). *Educational Administration*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Nisak, Fahrur. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf pada Smk N Sekota Pekalongan. *Skripsi*. Semarang. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternatekonflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 Tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*
- Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. *"Analisis Jalur"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Primadanti, Arsari. 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Puspitayanti, N. E. (2015). Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015. 5(1).
- Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.

- Sofyang, Pananrangi, A. R., & Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 83.
- Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung
- Sulistiani, S. Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja. *Jurnal Ekologi ISSN 2355-6099*, 3(2), 187.
- Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Tata Sutabri. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Tata Sutabri. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Emba*, 4(4), 257-258.
- Yatimah, Durotul. 2009. *Kesekretariatan Modern dan Administrasi Perkantoran*. Bandung: PustakaSetia
- Yulius, Saka. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu. Program Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.