

# ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI SELATAN

**FAJRIN R**

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan  
[Fajrinrasyid10@gmail.com](mailto:Fajrinrasyid10@gmail.com)

**ILHAM**

Faculty of Economic, Patria Artha University  
[illang\\_marajang@patria-artha.ac.id](mailto:illang_marajang@patria-artha.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of information technology and human resource competency on the performance of employees of the South Sulawesi Provincial DPRD secretariat.*

*The approach to this research is a survey approach with a quantitative method. This research was conducted at the South Sulawesi Provincial DPRD secretariat. The population in this study were all employees at the South Sulawesi Provincial DPRD secretariat and the sample in this study was 51 employees selected using the purpose sampling method. Multiple regression data analysis (Multi Regression Analysis). The results of this study prove that the variables of information technology and human resources have a positive and significant effect on performance at the South Sulawesi Provincial DPRD secretariat.*

**Keywords:** *Information Technology, Human Resources, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan survey dengan metode kuantitatif. penelitian ini dilaksanakan pada sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dan sampel dalam penelitian ini 51 pegawai yang dipilih dengan metode purpose sampling. Analisis data regresi berganda (*Multi Regression Analysis*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel teknologi informasi dan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci :** *Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi di seluruh dunia, termasuk lembaga pemerintahan, dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan dan pengawasan di tingkat daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unit kerja yang berada di bawah naungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh Sekretaris DPRD, Sekretariat DPRD memiliki tugas utama untuk memberikan dukungan administrasi dan fasilitasi kepada anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) adalah system pendokumentasian, pengelolaan dan pengolahan data perencanaan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada publik dan sebagai dokumen pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja pemerintah daerah (Winarno et al., 2019).

Dengan digunakannya sistem informasi pemerintah daerah maka akan memudahkan transparansi informasi publik yang akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Selain itu, para instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, kementerian dan lembaga akan lebih mudah dalam menarik data pembangunan secara cepat dan juga akurat. SIPD ini mencakup semua aspek anggaran pemerintah daerah,

mulai dari dokumen perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sampai penatausahaan.

Proses implementasi SIPD di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sering mengalami permasalahan dan kendala dalam pelaksanaannya, khususnya berkaitan soal teknis penginputan target sasaran, rincian belanja yang harus diurai, dan proses pengelolaan keuangan yang terprosedur oleh sistem. Kendala ini ditemukan karena pasalnya pejabat dan staf yang menggunakan sistem masih banyak yang belum paham dan mengalami kesulitan dengan kata lain Sumber Daya Manusia di Provinsi Sulawesi Selatan masih belum mumpuni, sehingga kembali mengelola keuangan dalam penatausahaan menggunakan aplikasi SIADINDA, (Sistem

informasi Akuntansi Dinas Daerah) untuk saat ini pencairan dana Privinsi Sulawesi Selatan menggunakan SISS (Sistem Informasi SPM dan SP2D) dan penganggaran tetap menggunakan SIPD.

Teknologi informasi telah menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu dalam pengelolaan data, komunikasi, dan penyampaian informasi kepada anggota DPRD. Dengan adanya sistem informasi yang baik, Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Kurniawan dan Sari (2020),

penggunaan teknologi informasi dalam organisasi pemerintahan dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas layanan publik. Namun, pemanfaatan teknologi informasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang memadai.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan memahami hubungan antara teknologi informasi, kompetensi

SDM, dan kinerja pegawai, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Pentingnya teknologi informasi telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pemerintahan. Dalam era digital, penggunaan teknologi informasi tidak hanya terbatas pada pengolahan data, tetapi juga mencakup komunikasi, kolaborasi, dan penyampaian informasi kepada publik. Di Sekretariat DPRD, teknologi informasi dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pengelolaan dokumen, sistem informasi keuangan, dan platform komunikasi dengan masyarakat.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai yang baik. SDM yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam konteks Sekretariat DPRD, kompetensi SDM mencakup pemahaman tentang kebijakan publik, kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, dan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi.

Hubungan antara Teknologi Informasi, Kompetensi SDM, dan Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu teknologi informasi dan kompetensi SDM. Penelitian oleh Wibowo dan Rahman (2021) menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja organisasi. Pegawai yang memanfaatkan teknologi informasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memanfaatkan teknologi informasi.

Di sisi lain, kompetensi SDM juga berperan penting dalam menentukan kinerja Pegawai. SDM yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengelola dan memanfaatkan teknologi informasi dengan lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Penelitian oleh Prasetyo dan Sari (2022) menemukan bahwa kompetensi SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas pengambilan keputusan dan kualitas layanan publik di lembaga pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan
3. Apakah berpengaruh secara simultan teknologi informasi dan kompetensi Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan
4. Faktor apakah lebih dominan pengaruh teknologi informasi atau kompetensi sumber daya

manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teknologi Informasi**

Menurut Laudon dan Laudon (2020), TI dapat membantu organisasi dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Menurut (Wibawa & Pritandhari, 2020) terdapat beberapa peran dalam teknologi informasi diantaranya:

- a) Teknologi informasi menggantikan peran manusia melalui pelaksanaan otomasi terhadap tugas atau proses tertentu dalam situasi ini.
- b) Teknologi informasi memperkuat peran manusia dengan menyediakan

informasi yang mendukung pelaksanaan tugas atau proses.

c) Teknologi informasi memiliki peranan dalam merestrukturisasi peran manusia. Dalam konteks ini, teknologi memiliki peran dalam menginisiasi perubahan pada kumpulan tugas dan proses.

Menurut Taufik et al., (2022) terdapat beberapa keuntungan terkait dengan pemanfaatan teknologi informasi diantaranya yaitu:

a. Capture (Perekam)

Berperan sebagai perangkat yang mengumpulkan informasi dari berbagai sumber input seperti keyboard, mouse, scanner, dan touchscreen.

b. Processing (Pemrosesan)

Bertugas untuk mengolah dan mengubah data yang diterima dari alat input menjadi informasi yang

lebih bermakna, termasuk dalam bentuk cetak, gambar, dan video.

c. Generation (Penghasilan)

Menghasilkan informasi yang memiliki nilai dari proses pengolahan data yang dimasukkan.

d. Storage (Penyimpanan)

Menyimpan atau mencatat data dan informasi ke dalam media penyimpanan.

e. Retrieval (Pengambilan)

Melakukan pencarian dan penelusuran data yang telah disimpan dalam media penyimpanan.

f. Transmission (Transmisi)

Mampu melakukan pengiriman data dari satu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komunikasi

### Indikator Teknologi Informasi

Adapun penjelasan indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) adalah sebagai berikut: “

1. Hardware yaitu terdiri dari komponen input, proses, output dan jaringan
2. Software yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis.
5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi”’.

Teknologi informasi menjadi senjata yang ampuh untuk mempercepat kinerja, mengetahui posisi di dalam, mengetahui tantangan di luar, dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan berdasarkan data-data akurat yang diperoleh melalui kecanggihan teknologi. informasi. Dari sini lah

penerapan teknologi informasi suatu instansi menjadi tolak ukur kemajuan instansi tersebut dan memberi pengaruh dalam kinerja.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian dari individu untuk bisa melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan dengan benar, didasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron Edison, dkk 2016), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori: kompetensi teknis dan kompetensi perilaku. Kompetensi teknis berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, sedangkan kompetensi perilaku berkaitan dengan sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

### **Pengembangan Kompetensi SDM**

Pengembangan kompetensi SDM sangat penting untuk

meningkatkan kinerja Pegawai. Penelitian oleh Rahman dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam konteks pengambilan keputusan yang berbasis data. Oleh karena itu, Pegawai perlu melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi SDM mereka.

Kompetensi SDM adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. SDM yang kompeten mampu mengoperasikan sistem TI dengan baik, mengolah data secara efektif, serta mengambil keputusan berbasis analisis. Rahman dan Hidayat (2021) menekankan bahwa kompetensi SDM secara signifikan memengaruhi

kinerja organisasi, terutama dalam sektor publik.

Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya mempunyai dua kemampuan yaitu:

#### 1. Hard Skill

Hard skill adalah keahlian teknis yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, termasuk kapasitas untuk memahami sains, teknologi, dan bidang studi lain yang relevan.

#### 2. Soft skill

Soft skill mengacu pada kemampuan alami seseorang untuk berinteraksi dan bekerja dengan baik dengan orang lain.

#### **Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Spencer, 2020 mengembangkan model kompetensi berbasis perilaku (Behavioral Event Interview). Kompetensi dikelompokkan dalam beberapa indikator:

1. Pengetahuan (Knowledge)  
Pemahaman teoritis dan teknis terkait pekerjaan.

2. Keterampilan (Skills)  
Kemampuan teknis dan interpersonal, seperti keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, atau penggunaan alat kerja tertentu.

3. Ciri pribadi (Traits)  
Termasuk pola berpikir, gaya kerja, dan motivasi pribadi.

4. Motif (Motives)  
Dorongan internal yang mengarahkan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu.

5. Konsep diri (Self-concept)  
Nilai, sikap, dan citra diri yang dimiliki seseorang.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Akob et al., 2021) kinerja pegawai merupakan tanggapan atau respon seseorang terhadap hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

#### **a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja** Berdasarkan penjelasan

menurut Simamora dalam (Budiasa,2021) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Faktor individual, yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis, yaitu persepsi, attitude, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur organisasi.

Menurut ahli (Pusparani, 2021) kinerja dipengaruhi oleh

1). Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah dua aspek penting dalam

konteks kerja yang berhubungan dengan kemampuan dan kinerja individu di lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, organisasi sering mencari Pegawai yang tidak hanya memiliki kualitas yang baik, tetapi juga memiliki kemampuan yang relevan untuk posisi yang mereka tempati.

## 2). Sarana pendukung

Sarana berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Sarana pendukung kinerja adalah berbagai alat, teknologi, sumber daya, atau lingkungan kerja yang digunakan untuk membantu individu atau organisasi mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sarana pendukung ini seperti teknologi, perangkat kerja, pelatihan pengembangan, SDM, fasilitas, kebijakan dan prosedur kerja.

## 3). Supra sarana

Supra sarana merupakan infrastruktur, fasilitas, alat, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi kepada Pegawai untuk membantu mereka bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas.

Pendapat lain menurut ahli (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018), pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a). Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- b). Pendidikan,
- c). Keterampilan,
- d). Manajemen kepemimpinan,
- e). Tingkat penghasilan,
- f). Gaji dan kesehatan,
- g). Jaminan sosial,
- h). Iklim kerja,

- i). Sarana dan prasarana,
- j). Teknologi, dan
- k). Kesempatan berprestasi.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan  
Seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh Pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif yang dirasakan seseorang sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja secara keseluruhan.

**Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

1. 1. Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh yang signifikan antara penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh yang signifikan antara

Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hipotesis 4 (H4): Faktor Kompetensi sumber daya manusia lebih dominan terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 102 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang aktif dan terlibat dalam

pengambilan keputusan serta penggunaan teknologi informasi dalam tugas mereka. Untuk menghitung jumlah sampel, menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang aktif dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta penggunaan teknologi informasi dalam tugas mereka. Untuk menghitung jumlah sampel, menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (dalam

kasus ini: 102 orang)

$e$  = tingkat kesalahan (margin of error), umumnya digunakan 0,1 (10%)

$$n = \frac{102}{1 + 102 \cdot (0,1)^2} = \frac{102}{1 + 102 \cdot 0,01} = \frac{102}{1 + 1,02} = \frac{102}{2,02} \approx 50,5$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diketahui jumlah sampel dalam sampel dalam penelitian ini sebanyak 50,5 dibulatkan menjadi 51 responden yang diambil menjadi sampel.

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi (dalam kasus ini: 102 orang)

$e$  = tingkat kesalahan (margin of error), umumnya digunakan 0,1 (10%) maka diketahui jumlah sampel dalam sampel dalam penelitian ini sebanyak 50,5 dibulatkan menjadi 51 responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program computer perangkat lunak Econometric Views (Eviews) versi 10.0 dan Microsoft Excel untuk membantu peneliti memperoleh hasil analisis yang akurat dan sesuai dengan data variabel penelitian. Teknik analisis regresi berganda juga dilakukan pada penelitian ini untuk menguji keterkaitan atau hubungan pengaruh antar variabel terkait yang jumlahnya lebih dari dua.

Ghozali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (variable independen) terhadap variabel terikat (dependen) Penelitian

ini bertujuan untuk menguji pengaruh teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi penelitian ini antara lain.

$$CAR = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

CAR = Cumulative Abnormal Return

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X1 = Nilai Teknologi informasi

X2 = Nilai SDM

Y = Nilai kinerja pegawai

e = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel I**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	.251	3.158		.079	.937
	Teknologi Informasi Kompetensi SDM	.426	.173	.401	2.462	.017
		.609	.198	.501	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2025

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,251 + 0,426 (X_1) + 0,609 (X_2)$$

Keterangan:

Y = Variabel terkait (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel bebas (Teknologi Informasi )

X2 = Variabel bebas (Kompetensi SDM)

Y = Variabel bebas (Kinerja Pegawai)

e = Standar error

a. Koefisien sebesar 0,251 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah 0,251

- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,426 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Teknologi Informasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,426.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,609 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompetensi SDM, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,609.

**Uji Parsial (T)**

Uji t statistik dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen bebas terhadap variasi-variabel terikat. Hasil uji parsial ditunjukkan pada tabel 1. Hasil pengujian secara parsial pada Tabel 1 menunjukkan bahwa:

**Tabel 2.**  
**Uji Parsial T**  
**Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	3.158		.079	.937
	Teknologi Informasi	.426	.173	.401	2.462	.017
	Kompetensi SDM	.609	.198	.501	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2025

$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n - k - 1)$   
 $= (0,05/2 : 51-1-1)$   
 $= (0,025 : 49)$  Dilihat pada distribusi nilai  $t_{\text{tabel}} = 2,010$   
 Dari tabel diatas maka dapat disusun, diantaranya :  
 a. Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai

$t_{\text{hitung}}$  Variabel (X1) Teknologi Informasi sebesar 2,462  $>$   $t_{\text{tabel}}$  2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,017  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel teknologin informasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel (X2) Citra Merek sebesar  $3,071 > t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi ( $x_1$ )

memiliki koefisien regresi sebesar 0,426 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 (lebih kecil dari 0,05). artinya, peningkatan pemanfaatan teknologi informasi secara nyata berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi sulawesi selatan. dengan demikian, semakin tinggi penggunaan teknologi informasi oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *perceived usefulness* yang dikembangkan oleh adhipura (2015), yang menjelaskan *perceived usefulness* sebagai keyakinan akan kemanfaatan, yaitu tingkatan dimana user percaya bahwa penggunaan teknologi/system akan meningkatkan performa mereka dalam bekerja. ketika pegawai merasa bahwa teknologi informasi mudah

digunakan dan memberi manfaat nyata bagi pekerjaan mereka, maka mereka cenderung mengadopsi dan memanfaatkannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, penggunaan teknologi informasi meliputi sistem informasi kepegawaian, sistem digitalisasi dokumen, aplikasi komunikasi, serta perangkat lunak untuk mendukung manajemen persidangan. keberadaan teknologi ini memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan terukur. data penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari usia produktif (31–40 tahun) dan memiliki latar belakang pendidikan tinggi (s1 dan

s2), yang menandakan adanya kesiapan dalam menerima dan menggunakan teknologi sebagai alat kerja.

Koefisien determinasi sebesar 0,677 menunjukkan bahwa 67,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel teknologi informasi dan kompetensi SDM. artinya, teknologi informasi merupakan faktor dominan yang secara nyata berkontribusi terhadap produktivitas pegawai di lingkungan sekretariat DPRD provinsi sulawesi selatan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi informasi secara terarah dan berkelanjutan sangat penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. perlu adanya pelatihan dan dukungan infrastruktur teknologi yang memadai agar

pemanfaatannya dapat optimal dan berkelanjutan. peningkatan kinerja tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja pegawai, tetapi juga pada kualitas layanan publik yang dihasilkan oleh lembaga legislatif daerah.

## **2. Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Selatan. hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda, di mana variabel kompetensi SDM ( $x_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,609 dengan nilai signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ). dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula

kinerja yang dapat dicapai. artinya, upaya peningkatan kompetensi, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja, akan berdampak positif terhadap produktivitas pegawai.

Temuan ini diperkuat oleh teori kompetensi yang dikemukakan oleh Samsul (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dan bersifat spesifik yang menunjang dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat juga dikatakan kompetensi merupakan kemampuan individu untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan padanya dengan hasil yang sesuai perencanaannya.

Secara empirik, penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh sari dan nugroho (2021), yang menemukan bahwa kompetensi SDM

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. dalam penelitian tersebut, peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknis, pengembangan manajerial, serta pembelajaran organisasi terbukti dapat mendorong kinerja individu dan kolektif.

Kondisi karakteristik responden dalam penelitian ini turut mendukung hasil tersebut. mayoritas responden berusia produktif (31–40 tahun) dan memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan pascasarjana, yang menandakan kapasitas untuk menyerap dan mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan baru. selain itu, distribusi pegawai yang merata pada berbagai divisi, seperti keuangan, fasilitas dan penganggaran, umum, serta persidangan, mencerminkan bahwa

kompetensi dibutuhkan dalam berbagai fungsi teknis dan administratif.

Dalam konteks sekretariat DPRD provinsi sulawesi selatan, kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi-fungsi strategis seperti pelayanan administrasi legislatif, pengelolaan anggaran, penyusunan dokumen kebijakan, serta koordinasi dengan pihak eksternal. tingginya tuntutan akurasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses legislatif membutuhkan SDM yang kompeten secara teknis dan etis.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,677 mengindikasikan bahwa kompetensi SDM bersama dengan variabel teknologi informasi mampu menjelaskan 67,7% variasi dalam kinerja pegawai. ini menunjukkan bahwa kompetensi

SDM merupakan salah satu faktor dominan dalam peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang belum diteliti dalam studi ini.

### **3. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa teknologi informasi (TI) dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan melalui uji  $f$  yang menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung sebesar 83,527, jauh melebihi  $f$  tabel sebesar 3,19. Artinya, penggunaan TI dan kualitas SDM bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara teoritis, teori *resource-based view (rbv)* yang dikemukakan oleh Nimtrakoon (2015) menyatakan bahwa tidak semua sumber daya yang dimiliki organisasi memiliki nilai yang sama untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.. dalam hal ini, SDM yang kompeten dan penguasaan teknologi informasi merupakan dua elemen penting dari sumber daya internal yang dapat menghasilkan performa organisasi yang unggul.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Sunarsi et al. (2020) menemukan bahwa penerapan teknologi informasi yang baik serta peningkatan kapasitas SDM berdampak nyata terhadap efisiensi kerja dan pencapaian target kinerja pegawai di lembaga pemerintah.

Menurut teori *human capital* (Yuniarsih et al., 2022), kompetensi SDM merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan kapasitas individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga menciptakan nilai untuk mencapai tujuan tertentu.. dalam konteks sekretariat DPRD provinsi sulawesi selatan, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan tinggi (S1 dan S2), yang mendukung penerapan teknologi informasi secara efektif.

Dengan demikian, dari hasil dan analisis yang diperoleh, maka dapat ditegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD provinsi sulawesi selatan dapat dicapai secara optimal melalui sinergi antara penguasaan teknologi informasi dan peningkatan kompetensi SDM. strategi organisasi

ke depan perlu difokuskan pada pelatihan berkelanjutan, pengembangan digital skill, serta penyediaan infrastruktur TI yang memadai agar proses kerja semakin efisien, transparan, dan akuntabel.

#### **4. Faktor mana lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, apakah teknologi informasi atau kompetensi SDM**

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia saat penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai sehingga kompetensi sumber daya manusia diyakini memberi manfaat bagi pekerjaan secara meluas ke segala aspek aktivitas termasuk yang berhubungan dengan manajerial seperti proses perencanaan dan pengawasan. Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan perlu terus meningkatkan komepetensi sumber daya manusia

sehingga dapat meningkatkan keahlian kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,426 dengan tingkat signifikansi 0,017 ( $< 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Teknologi informasi memungkinkan proses kerja

menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien.

2. Kompetensi sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,609 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional.
3. Secara simultan, teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung sebesar 83,527 ( $> 3,19$ ), dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,677. Ini berarti bahwa 67,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari pada Teknologi Informasi dilihat dari analisis regresi berganda yang dimana setiap penambahan 1 % kompetensi sumber daya manusia maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,609 sedangkan untuk setiap

penambahan 1 % teknologi informasi maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,426. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia harus lebih di tingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Leidner, D. E. 2001. Review: Technology-Mediated Learning: A Call for Greater Depth and Breadth of Research. *Information Systems Research*, 12(1), 1-10.
- Barney, J. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Becker, G.S. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bock, G.-W., & Kim, S. 2002. Breaking the Myths of Rewards : An Exploratory Study of the Role of Intrinsic and Extrinsic Rewards in Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 6(1),40-49.

- Davis, F. D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haag, S., & Keen, P. 2002. *Information Technology for Business Advantage*. McGraw-Hill.
- Heeks, R. 2006. *Implementing and Managing E-Government: An International Text*. Sage Publications.
- Indarti, N., & Lanny, E. 2021. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 112–121.
- Indarti, S., & Lanny, N. 2021. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 87-94.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kurniawan, A., & Sari, D. 2020. The Role of E-Government in Enhancing Public Service Quality: Evidence from Indonesia. *Journal of Public Affairs*, 20(1), e1970. <https://doi.org/10.1002/pa.1970>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2016. *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. 14th Edition. Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2020. *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson.
- Mangkunegara, A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, R., & Hidayat, R. 2021. The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance: A Study in Local Government. *International Journal of Public Administration*, 44(10), 855-865.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Gerhart & Wright, P.M. 2017. *Fundamental of Human Resource Management* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, A., & Sari, D. 2022. The Effect of Human Resource Development on Organizational Performance in Local Government. *International Journal of Public Administration*, 45(3), 245-256.

- Rahman, A., & Hidayat, R. 2021. The Role of Human Resource Competence in Enhancing Organizational Performance: Evidence from Local Government in Indonesia. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(2), 345-360.
- Riyadi, S., & Prabowo, A. 2021. Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 35–42.
- Sari, L., & Nugroho, A . 2022. Efektivitas Digitalisasi Layanan Publik melalui Kompetensi SDM di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 14-26.
- Sari, R., & Hidayat, R. 2020. The Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study in Local Government. *International Journal of Public Administration*, 43(5), 421-430.
- Setiawan, A., & Prabowo, H. 2019. The Impact of E-Government on Public Service Quality: A Study in Indonesia. *International Journal of Public Administration*, 42(10), 855-865.
- Setiawan, B. 2020. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 5(1), 21–30.
- Setiawan, E. 2020. Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 9(3), 112-120.
- Sugiyono. 2019 . *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R& D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., et al. 2020. Strategi Pengembangan SDM dan Teknologi dalam Peningkatan Kinerja pegawai Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45-53.
- Wibowo, A., & Rahman, M. 2021. The Influence of Information Technology on Organizational Performance: A Study in Local Government. *International Journal of Public Administration*, 44(3), 245-256.