

## Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka

<sup>1</sup>Sekar Anggraini, <sup>2</sup>M Andi Alfin Royan, <sup>3</sup>Rizki Mardiansyah

Universitas Bangka Belitung

<sup>1</sup>sekarrain18@gmail.com, <sup>2</sup>andialfinroyan@gmail.com,

<sup>3</sup>mardiansyahr934@gmail.com

### ABSTRACT

*This research aims to assess the influence of human resource competence and the application of information technology on employee performance at the Merawang District Office. The method used in this research was descriptive and associative, involving 32 employees as research subjects. Data was collected through questionnaires distributed using the census method. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS version 26, and validity and reliability testing was carried out. The research results show that there is a significant influence of human resource competence and the application of information technology, both separately and simultaneously, on employee performance. It is hoped that the results of this research can encourage increased competence and use of technology among employees, so that performance and quality of service to the community can be improved.*

**Keywords:** HR Competency, Information Technology

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif, dengan melibatkan 32 pegawai sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan dengan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26, serta dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kompetensi sumber daya manusia dan penerapan teknologi informasi, baik secara terpisah maupun bersamaan, terhadap kinerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong peningkatan kompetensi dan pemanfaatan teknologi di kalangan pegawai, sehingga kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Teknologi Informasi

### PENDAHULUAN

Menghadapi beragam tantangan yang kompleks dalam sektor pemerintahan, kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

menjadi dua elemen krusial yang saling berhubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Merawang, sebagai lembaga pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik, perlu memiliki pegawai yang terampil dan mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya pengembangan SDM guna menciptakan aparatur sipil yang profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik. Proses pengembangan ini dilaksanakan melalui manajemen yang berfokus pada kompetensi serta penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN, yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Kompetensi Sumber Daya Manusia terdiri dari tiga komponen utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan mencakup pemahaman yang dimiliki karyawan tentang tugas yang harus dilaksanakan, keterampilan merujuk pada kemampuan praktis dalam melaksanakan tugas tersebut, sedangkan sikap berkaitan dengan motivasi dan etika kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi ini adalah melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Di Kantor Kecamatan Merawang, analisis kebutuhan pelatihan juga sangat penting agar program yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penerapan teknologi informasi dalam administrasi pemerintahan telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Teknologi ini memungkinkan pengolahan data yang lebih cepat dan akurat, serta memperbaiki komunikasi antara pegawai dan masyarakat. Di era digital saat ini, sistem informasi manajemen yang terintegrasi sangat penting untuk mempermudah akses informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Bussa pada tahun 2021 menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, meskipun kompetensi pegawai secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya sinergi antara kompetensi dan teknologi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Saya berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang. Analisis ini sangat krusial, mengingat adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan SDM dan teknologi informasi. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam teknologi cenderung lebih cepat beradaptasi, sementara teknologi yang berkualitas dapat mendukung pengembangan kemampuan melalui akses pelatihan daring. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Strategi Nasional Pengembangan E-Government, instruksi ini menjadi dasar bagi pemerintah

dalam menerapkan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi layanan publik serta memperkuat kapasitas SDM melalui pelatihan kompetensi (Inpres No. 3/2003).

## TINAJUAN LITERATUR

### 1. Kompetensi SDM dan Teknologi Informasi dalam Organisasi

Kompetensi sumber daya manusia merupakan aspek internal yang sangat penting dan seharusnya dimiliki oleh setiap organisasi. Saya memiliki ketertarikan yang mendalam untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana kualitas dan kemampuan SDM dapat memengaruhi perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi fokus utama (Sulistyandari, Widiastuti, & Martini, 2017). Dalam hal ini, pengembangan SDM tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. Engga Mardiana Safa'ah (2020) mengemukakan bahwa pengembangan SDM yang berorientasi pada kompetensi dilakukan untuk mencapai hasil yang sejalan dengan tujuan dan sasaran organisasi serta standar kinerja yang telah ditetapkan.

Teknologi informasi (TI) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan efisiensi kerja pegawai, terutama di sektor pemerintahan. Melalui implementasi e-Government, pemerintah dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memberikan layanan yang lebih baik, mempercepat proses kerja, serta memfasilitasi komunikasi antar pegawai. Saniyah (2022) mengemukakan bahwa pemahaman pegawai tentang teknologi informasi dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja. Dengan dukungan manajemen yang tepat dan pelatihan yang memadai, pegawai dapat menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan produktif.

Aspek ini memainkan peranan yang sangat krusial dalam pelayanan publik, di mana kecepatan dan akurasi menjadi kebutuhan utama. Selain itu, menurut Ningtyas et al. (2022), teknologi telah terbukti mempermudah individu dalam menyelesaikan berbagai tugas. Dengan adanya alat komunikasi digital, pegawai dapat mengakses informasi dan menyelesaikan pekerjaan dari berbagai lokasi, yang tentunya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas. Keberadaan teknologi ini juga menciptakan peluang bagi pegawai untuk berkolaborasi dengan lebih efektif, tanpa terikat pada lokasi fisik tertentu.

### B. Pengaruh Kompetensi SDM dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

#### a. Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan kinerja pegawai, terutama dalam

konteks penyelesaian tugas dan pencapaian target. Di bawah ini terdapat beberapa studi yang mendukung hasil temuan ini.

- 1) Deri Firmansyah (2023) mengungkapkan bahwa analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa kompetensi SDM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Rotan, Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.
- 2) Farid Akhmed Rino Janua Bella (2023) menyimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, ia menggunakan variabel pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik dapat lebih produktif dan memberikan hasil yang lebih optimal.
- 3) Karimah Tauhid (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan kunci bagi keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor. Hasil analisis statistik yang dilakukan menegaskan adanya korelasi positif yang kuat antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menekankan bahwa pengembangan kompetensi SDM merupakan aspek yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor.

## **b. Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Teknologi informasi telah terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menyediakan akses yang lebih efisien ke sumber daya, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan kolaborasi di antara pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas.

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian sebelumnya:

## 1) Peningkatan Kinerja Pegawai

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nurgawati (2020) mengungkapkan bahwa "teknologi informasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai." Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem teknologi informasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Penelitian ini menekankan bahwa TI tidak hanya mempermudah akses ke sumber daya, tetapi juga mempercepat alur kerja dan meningkatkan koordinasi antar pegawai.

## 2) Dampak Positif pada Profesionalisme

Sarinah (2020) menyatakan bahwa "penggunaan teknologi informasi dapat berkontribusi pada peningkatan profesionalisme pegawai." Pegawai yang mampu memanfaatkan TI dengan baik cenderung memiliki standar kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian oleh Supriadi (2020) menemukan bahwa "kemudahan penggunaan TI, seperti kemudahan dalam pembelajaran dan fleksibilitas, berdampak positif terhadap kinerja pegawai." Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan TI bagi pegawai untuk memaksimalkan potensi kinerja mereka.

### C. Kontribusi Penelitian dan Kesenjangan di Lingkungan Pemerintahan Lokal

Penelitian mengenai pengaruh kombinasi antara kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi di instansi pemerintahan daerah di Bangka masih tergolong minim. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan SDM serta pemanfaatan teknologi di Kantor Kecamatan Merawang. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Putra (2020), menyoroti pentingnya teknologi informasi dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah, serta menunjukkan dampak positif dari kompetensi SDM terhadap manajemen proyek.

Studi ini akan mengeksplorasi interaksi antara kompetensi SDM dan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di pemerintahan lokal, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan yang lebih efisien. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjembatani kesenjangan yang ada dan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan lokal.

### Hipotesis Penelitian

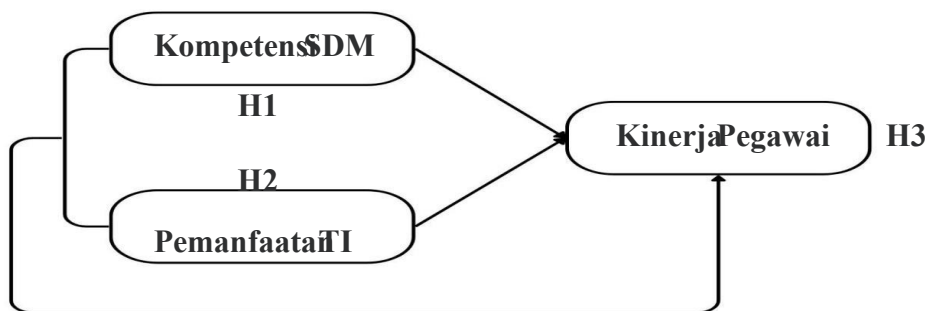
Dalam kajian ini, penulis mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kualitas dan keterampilan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka.

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management  
Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710  
DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

Hipotesis 2: Implementasi teknologi informasi di tempat kerja memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka.  
Hipotesis 3: Kolaborasi antara kemampuan sumber daya manusia dan penerapan teknologi informasi secara simultan memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengembangkan model matematis, teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang sedang diteliti. Pengukuran merupakan aspek krusial dalam penelitian ini, karena menciptakan hubungan dasar antara pengamatan empiris dan representasi matematis dari hubungan kuantitatif. Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan yang komprehensif dan sistematis mengenai fenomena yang diteliti, sedangkan metode asosiatif berfokus pada analisis interaksi antara variabel-variabel yang ada. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, dengan populasi yang terdiri dari 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode ini memastikan bahwa setiap anggota populasi terlibat sebagai sampel, sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono (2017). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarlangsung kepada seluruh pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup buku, internet, dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan judul penelitian yang telah ditentukan, variabel yang menjadi perhatian dalam analisis ini adalah:

- 1) Variabel Bebas (Independen): Kompetensi sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2).
- 2) Variabel Terikat (Dependen): Kinerja pegawai (Y).

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, telah dilakukan pengujian dengan melibatkan 32 responden, sehingga akurasi data yang diperoleh dapat terjamin. Uji asumsi klasik yang dilaksanakan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria analisis regresi. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26, dengan menerapkan metode analisis regresi linear berganda. Fokus analisis terletak pada koefisien determinasi dan koefisien determinasi parsial untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan pendekatan metodologis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Makhrus Ali et al. (2022) menekankan bahwa pelaksanaan uji validitas dalam penelitian kuantitatif sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh secara tepat mencerminkan variabel yang ingin diukur. Uji validitas berfungsi untuk mencegah kesalahan dalam interpretasi data yang dapat memengaruhi kesimpulan penelitian, serta memastikan bahwa setiap instrumen sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditetapkan. Selain itu, Hendryadi (2021) menekankan bahwa uji reliabilitas, yang dilakukan dengan menghitung koefisien alpha Cronbach, merupakan aspek penting dalam menilai konsistensi instrumen. Nilai alpha yang lebih tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang lebih baik, yang menegaskan pentingnya pengukuran yang konsisten untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen yang diterapkan.

Hasil pengujian menunjukkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1): Dengan 4 item pernyataan, memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,676, yang termasuk dalam kategori layak.
- 2) Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2): Juga dengan 4 item pernyataan, memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,821, yang termasuk dalam kategori baik.
- 3) Variabel Kinerja Pegawai (Y): Dengan 4 item pernyataan, memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,793, yang juga termasuk dalam kategori baik.

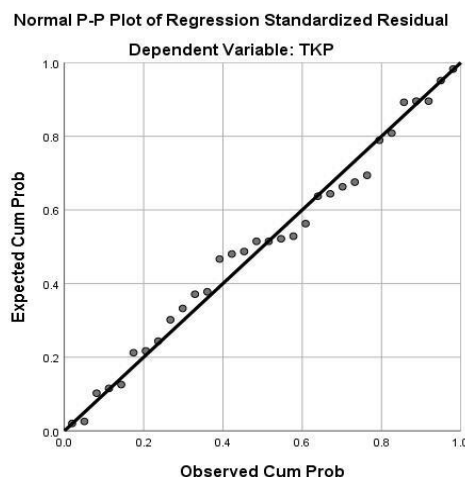
Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk masing-masing variabel yang diukur. Hal ini mendukung validitas data yang dikumpulkan dan

memastikan interpretasi yang tepat dalam penelitian kuantitatif ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup andal dan valid.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah residual yang dihasilkan oleh model regresi mengikuti distribusi normal. Normalitas residual merupakan salah satu asumsi krusial dalam regresi linear, karena dapat memengaruhi validitas hasil dari berbagai uji statistik, seperti uji-t dan uji-F. Salah satu metode untuk menilai normalitas residual adalah dengan menggunakan Normal P-P Plot. Dalam grafik ini, data yang terdistribusi normal akan tampak sebagai titik-titik yang mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut mendekati garis diagonal, maka asumsi normalitas dapat dianggap terpenuhi. Grafik berikut memperlihatkan hasil dari pengujian normalitas tersebut.



**Gambar 2.** Grafik Normal P-P Plot  
(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024)

Melalui analisis Normal P-P Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik residual dari model regresi mengikuti garis diagonal dengan baik. Ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, yang mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi ini telah dipenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut. Untuk memastikan normalitas distribusi residual, Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga telah dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.18180127
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.081
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data. Sumber: Data diolah Peneliti.2024

Berdasarkan analisis Uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan dalam tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa residual mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat dianggap telah dipenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Dalam tabel di bawah ini, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi memiliki koefisien 0,532 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Di samping itu, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki koefisien 0,447 dengan nilai signifikansi 0,007, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Nilai tolerance yang tercatat sebesar 0,504 untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

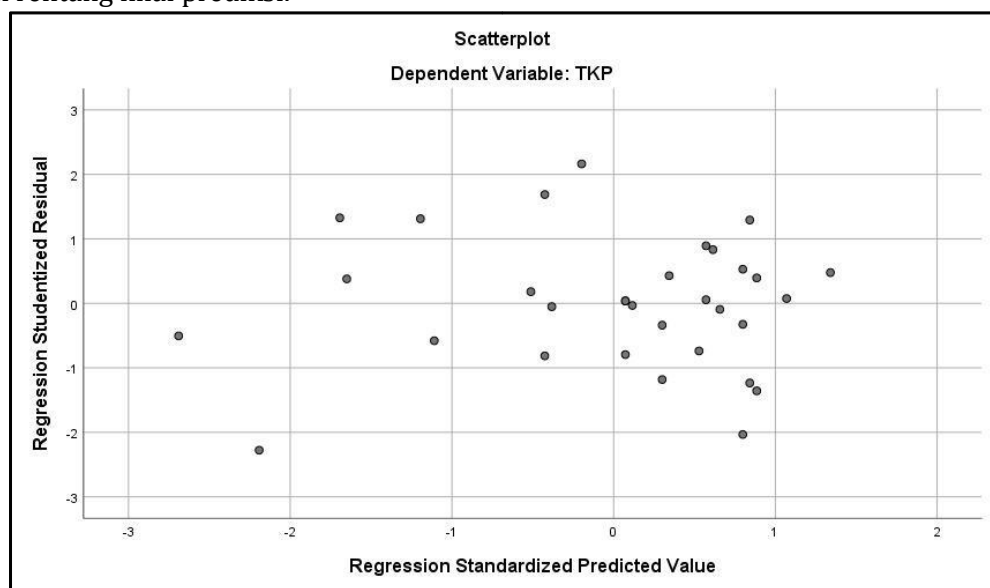
Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error				
1	(Constant)	.315	1.907		.165	.870	
	TPTI	.532	.133	.538	3.991	.000	.504

TKSDM	.447	.156	.388	2.875	.007	.504
-------	------	------	------	-------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Dalam gambar scatterplot residual yang ditampilkan di bawah ini, tampak pola yang acak serta distribusi yang merata di sekitar garis horizontal nol, tanpa adanya pola yang mencolok. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas telah dipenuhi, yang berarti varians residual tetap konsisten di seluruh rentang nilai prediksi.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

### 4. Uji Autokorelasi

Ringkasan model menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dengan nilai R sebesar 0,857. R Square yang mencapai 73,4% menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data yang dianalisis. Sementara itu, Adjusted R Square yang mencapai 71,6% menandakan bahwa model ini tetap valid. Standard Error yang tercatat sebesar 1,222 mencerminkan tingkat akurasi prediksi yang baik. Selain itu, nilai Durbin-Watson untuk  $n = 32$  dan  $k = 2$  menunjukkan dU sebesar 1,646 dan  $4 - dU$  sebesar 2,354. Dengan nilai Durbin-Watson yang tercatat sebesar 2,140, terlihat bahwa  $1,646 < 2,140 < 2,354$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa residual dari model tidak saling berhubungan, karena adanya hubungan tersebut dapat memengaruhi keakuratan hasil regresi.

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.716		1.222	2.140

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2), Kompetensi SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

## Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.315	1.907		.165	.870
	TPTI	.532	.133	.538	3.991	.000
	TKSDM	.447	.156	.388	2.875	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Dari data yang terdapat dalam tabel di atas, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.315 menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu pengaruh teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia, tidak berubah, maka kinerja pegawai akan berada pada angka 0.315.
- Jika pengaruh teknologi informasi meningkat sementara kompetensi sumber daya manusia tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.532.
- Apabila kompetensi sumber daya manusia meningkat dan pengaruh teknologi informasi tetap, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.447.
- Kedua variabel independen, yaitu pengaruh teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p-value masing-masing sebesar 0.000 dan 0.007, yang menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi penting dalam mengevaluasi sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen. Selain itu, koefisien ini juga berperan dalam menilai efektivitas variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil dari koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.716	1.222

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X<sub>2</sub>), Kompetensi SDM (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Dengan Adjusted R Square sebesar 0,716, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa proporsi variasi yang dapat dijelaskan tetap signifikan setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Ini menandakan bahwa model ini cukup efektif dalam menjelaskan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Di samping itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,222 mencerminkan tingkat kesalahan prediksi model, di mana nilai yang lebih rendah menunjukkan akurasi yang lebih tinggi dalam memprediksi kinerja pegawai.

Dalam upaya untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan perhitungan menggunakan rumus Koefisien Pengaruh Terstandar yang dikalikan dengan Korelasi Parsial, dan hasilnya kemudian dikalikan 100%. Koefisien pengaruh terstandar adalah koefisien regresi yang telah dinormalisasi, sedangkan korelasi parsial mencerminkan hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen. Nilai dari koefisien pengaruh terstandar dan korelasi parsial ini dapat diperoleh melalui aplikasi SPSS versi 26 dengan mengikuti langkah-langkah yang telah ditentukan.

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	(Constant)	
	TPTI	.811

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

TKSDM	.388	.767
-------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Mengacu pada data yang terdapat dalam tabel di atas, kita dapat melakukan perhitungan pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut: Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) memberikan kontribusi sebesar  $0,388 \times 0,767 \times 100\% = 0,297$  (29,7%).

Sementara itu, Pengaruh Teknologi Informasi (X2) menghasilkan nilai  $0,538 \times 0,811 \times 100\% = 0,436$  (43,6%). Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh terbesar berasal dari Teknologi Informasi (TPTI) dengan kontribusi sebesar 43,6%, sedangkan Kompetensi SDM (TKSDM) memberikan pengaruh sebesar 29,7%.

## Pembahasan

- 1) Pada hipotesis pertama, analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk kompetensi sumber daya manusia (X1) adalah 0,447. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif, di mana kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) Selanjutnya, pada hipotesis kedua, koefisien regresi untuk pemanfaatan teknologi informasi (X2) tercatat sebesar 0,532. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan, di mana pemanfaatan teknologi informasi berkontribusi sebesar 43,6% terhadap kinerja pegawai di lokasi yang sama. Ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
- 3) Mengenai hipotesis ketiga, analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pemanfaatan teknologi informasi (X2) dan kompetensi SDM (X1) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,857. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,734 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen ini berkontribusi sebesar 73,4% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga juga dapat diterima.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan mengindikasikan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang menegaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

di Kantor Kecamatan Merawang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayi Muhiban dan Romansyah dalam studi berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat” (Ayi Muhiban dan Romansyah, 2022). Penelitian tersebut mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara terpisah terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian mengenai dampak kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia di kantor ini umumnya berada pada tingkat yang memuaskan, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal kemampuan pegawai untuk menyelesaikan masalah dengan lebih efisien.
2. Tingkat pemanfaatan teknologi informasi di kantor ini cukup baik, namun penggunaan teknologi tersebut belum sepenuhnya optimal, terutama disebabkan oleh masalah seperti kecepatan internet yang kurang memadai.
3. Kinerja pegawai secara keseluruhan dinilai baik, meskipun terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal efisiensi waktu kerja.
4. Kompetensi sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai dapat berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik.
5. Pemanfaatan teknologi informasi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan infrastruktur dan akses terhadap teknologi informasi dapat mendukung produktivitas pegawai.
6. Secara keseluruhan, baik kompetensi sumber daya manusia maupun teknologi informasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah rekomendasi singkat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merawang:

1. Penilaian Kemampuan Pemecahan Masalah: Pegawai perlu mengembangkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah melalui pelatihan yang terjadwal secara rutin.

# *Transformasi Manageria*

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

2. Peningkatan Infrastruktur Teknologi Informasi: Diperlukan perbaikan pada infrastruktur TI untuk mendukung efisiensi kerja.
3. Optimalisasi Penggunaan Waktu Kerja: Pegawai diharapkan lebih efisien dalam memanfaatkan waktu kerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Pelatihan Rutin: Selenggarakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai, terutama dalam penggunaan teknologi informasi.
5. Maksimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi: Tingkatkan pemanfaatan TI untuk mempercepat proses administrasi dan pelayanan.
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Dengarkan dan terapkan masukan dari masyarakat untuk meningkatkan mutu pelayanan.

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiastri, S. E. (2024). Peran Teknologi Modern dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan di Perusahaan, 8(5), 428–434.
- Anisa Kurniatul Azizah, & Laili Dwi Agustina. (2024). E-Government Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kabupaten Pamekasan.
- Anisa Kurniatul Azizah, & Laili Dwi Agustina. (2024). E-Government Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi*, 10(2), 204–212. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i2.1090>
- Atmajaya, D. G., & Wirata, G. G. (2021). Peranan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Desa Sanding Kecamatan Tampaksiring. *Widyanata*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.54836/widyanata.v18i1.529>
- Atmajaya, D. G., & Wirata, G. G. (2021). Peranan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Desa Sanding Kecamatan Tampaksiring. *Widyanata*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.54836/widyanata.v18i1.529>
- Bambang Suprianto. (2023). Literature Review: Penerapan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 8(2), 123–128. <https://doi.org/10.36982/jpg.v8i2.3015>
- Bella, F. A. R. J. (2018). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSU Kaliwates Jember. *Repository Unmuh Jember*, 51(1), 51.
- Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Febianti, D., ... Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1), 39–44. <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>
- Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Febianti, D., ... Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1), 39–44. <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>
- Gulo, P. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Camat Lahomi Kabupaten Niat Barat.
- Gulo, P. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Camat Lahomi Kabupaten Niat Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 1–23.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas. *Jurnal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi*, 10(2), 204–212. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i2.1090>
- Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 2115–2120. Retrieved from <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167%0Ae-ISSN>

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(1), 1–23.
- Kusumastuti. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Pada Lpk Alfabank Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(5), 395–402. Retrieved from <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/15341>
- Memenuhi, U., Satu, S., Gelar, G. M., & Ekonomi, S. (2021). Diusulkan Oleh : PROGRAM STUDI MANAJEMEN.
- Muhiban, A., & Rosmansyah. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2), 82–94. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.755>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEAENH. *Aycaη*, 15(1), 37–48.
- Primayasa, D., Dahlan, P., & Martini, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim. *Fakultas Ekonomi*. Retrieved from [http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/236/%0Ahttp://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/236/1/DERI\\_FIRMANSYAH.pdf](http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/236/%0Ahttp://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/236/1/DERI_FIRMANSYAH.pdf)
- Rimawan, M., Irawan, I., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kab. Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(1), 54–60. Retrieved from <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/issue/archive>
- Robial, F. E. D., Tarandung, C., & ... (2023). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Pelayanan Publik Di Era Digital (Studi Di Kantor Camat Ternate Utara Kota Ternate). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 4293–4302. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11695%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/11695/8971>
- Robial, F. E. D., Tarandung, C., & ... (2023). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Pelayanan Publik Di Era Digital (Studi Di Kantor Camat

# Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 5 No 1 (2025) 1 - 18 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v5i1.5935

- Ternate Utara Kota Ternate). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 4293–4302. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11695%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/11695/8971>
- Safa'ah, E. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan S1 Perbankan Syariah (IAIN) METRO. Skripsi, 1–104. Retrieved from [https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1200/1/SKRIPSI\\_ENGGA\\_MARDIANA\\_SAFAAH.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1200/1/SKRIPSI_ENGGA_MARDIANA_SAFAAH.pdf)
- Sari, I., & Lubis, L. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13.
- Sari, I., & Lubis, L. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13.
- Wijaya, A., Sudarwati, ), & Sarsono, ). (2021). Peran Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.