



## Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

**Veronika Runyati Toja**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Kamaruddin Kamaruddin**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Ansar Mulkin Bas**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : [nonarunny02@gmail.com](mailto:nonarunny02@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research aims to determine the influence of competency and ability to use technology on employee performance at the Tamalanrea District Office. The method used was multiple linear regression analysis and the sample taken was 25 employees. The results of this research have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have also been tested in the form of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The results of this research show that the competency variable (X1) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y), while the ability to use technology variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). It can be concluded that together the competence and ability to use technology have a positive effect on employee performance at the Tamalanrea District Office, Makassar City, so it is hoped that each agency (Tamalanrea District Office Leadership) will continue to retain employees who have competence or broad knowledge of the field of work they do. .*

**Keywords:** *Competence, Ability to Use Technology, Employee Performance*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan sampel yang diambil berjumlah 25 orang pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel kemampuan pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, sehingga diharapkan setiap instansi ( Pimpinan Kantor Kecamatan Tamalanrea) untuk tetap mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi atau pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kemampuan Pemanfaatan Teknologi, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, oleh karena itu atribut ini merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan. Kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan berubah menjadi sifat pribadi untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi. Kompetensi adalah faktor yang menentukan kemampuan seseorang untuk melakukan yang terbaik dan faktor yang menentukan kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan. SDM yang kompeten itu akan mampu memahami meningkatkan mutu pelayanan dan aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu SDM yang mumpuni adalah faktor yang utama dan penting demi terciptanya sistem pemerintahan yang berkualitas. Sebagai hasil dari

globalisasi, masyarakat menerima peningkatan jumlah informasi, kemajuan teknologi dan pengetahuan juga sangat pesat baik itu dalam lingkungan kota maupun desa walaupun di beberapa desa terutama pelosok masih kurang dijangkau oleh perkembangan teknologi. Penggunaan teknologi berbasis sistem secara signifikan akan mempercepat proses pekerjaan di lingkup Kecamatan Tamalanrea. Sejalan dengan itu juga menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat mempersingkat sistem kerja dan pelayanan kepada masyarakat akan berjalan dengan lebih maksimal. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkembang memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kemampuan dalam menyalurkan informasi kepada pelayanan publik. Kinerja adalah puncak dari bakat dan dorongan. Pencapaian yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, baik individu maupun kelompok, dikenal sebagai kinerja. Ini merupakan bukti keberhasilan dan menjadi tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan. (Tarjo,2019); (Tarjo,2020). Kinerja seseorang dapat juga ditentukan oleh kemampuan yang dipunya seseorang. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja sebagai pendukung keberhasilan. Berdasarkan analisis dan observasi lapangan, masih terdapat kelemahan bagaimana perangkat desa menggunakan teknologi seperti komputer untuk memudahkan pengurusan dokumen desa (Iqlima Azhar, Darwanis, 2013); temuan penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) perlu ditingkatkan. Pemanfaatan dan teknologi yang digunakan dalam pemerintahan desa untuk meningkatkan efisiensi operasional desa. Penelitian ini dijadikan untuk menambah temuan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan demikian berdasar pada latar belakang diatas maka penulis membuat judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea”.

#### Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?
2. Apakah kemampuan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?
3. Apakah kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?

## Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea.
3. Untuk menganalisis kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kompetensi

Kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan tugas disebut sebagai kompetensi. Kompetensi digambarkan sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat mendongkrak kontribusi seseorang terhadap keberhasilan usaha dalam ilmu manajemen SDM. Dessier (2017: 408) mendefinisikan kompetensi sebagai kualitas pribadi yang dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, kemampuan, dan perilaku seperti kepemimpinan. Kompetensi adalah kapasitas individu untuk melakukan tugas secara tepat dan memiliki manfaat tergantung pada masalah yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142). Menggabungkan ketiga unsur tersebut diperlukan untuk kompetensi, yaitu perilaku yang dapat dilihat. Kemampuan ini ditunjukkan di tempat kerja dan dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya perusahaan. Dengan argumen lain, kompetensi adalah kumpulan pengetahuan umum, kemampuan, dan disposisi yang diperlukannya untuk menjalankan tugas ataupun peran ditempat kerja.

### Pengertian Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan mengacu pada seseorang atau pegawai, dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melakukan tindakan yang meningkatkan produktivitas kerja. Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga. Jadi kriteria untuk mengukur tingkat kinerja seseorang, disamping itu kinerja juga ditetapkan:  $performance = Ability \times Motivation$  (kinerja = Kemampuan x Motivasi), jadi dari pernyataan tersebut, jelas bahwa evaluasi keterampilan dan motivasi yang unik diperlukan untuk menciptakan gambaran tentang kinerja seseorang. Kemampuan, menurut Michael T.Mateson (2006:85), adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas mental atau fisik. Sebaliknya, menurut Robbin (2005:50),

kemampuan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

### **Pengertian Kinerja**

Ada banyak pendapat yang berbeda tentang apa itu kinerja. Kata "kinerja" berasal dari kata "kerja", yang dalam bahasa Inggris berarti tindakan, pencapaian, implementasi, dan kontinuitas. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), "kinerja" didefinisikan sebagai kemampuan kerja, pencapaian, atau prestasi yang ditunjukkan. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Pekerjaan biasanya didasarkan pada standar keberhasilan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, akan mudah untuk mengetahui kapan seorang pekerja mencapai tingkat kinerja tertentu. Tingkatnya dapat bermacam istilah. Kinerja seorang pegawai dapat dikategorikan ke dalam tingkatan kerja tinggi, menengah, atau rendah. Kinerja juga dapat dikategorikan berdasarkan target, sesuai, atau di bawah target. Berdasarkan kategori ini, kinerja didefinisikan sebagai keseluruhan "untuk bekerja" seorang pegawai. Oleh karena itu, kinerja berarti usaha atau hasil kerja seseorang jika diartikan secara luas. Kinerja dianggap baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dicapai dengan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai adalah hasil dari tugas, tanggung jawab, atau aspek profesi yang dilakukan oleh SDM atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar.
2. Diduga terdapat pengaruh kemampuan pemanfaatan teknologi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar.
3. Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

### **METODELOGI**

Untuk menjawab hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar dan hipotesis kedua terdapat pengaruh kemampuan pemanfaatan teknologi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar dilakukan analisis statistik berdasarkan tanggapan responden survei dengan bantuan program IBM SPSS 26 untuk

Windows. Analisis regresi berganda adalah teknik analisis untuk menguji dan mengetahui apakah adanya pengaruh antara kedua hipotesis yang di uji yakni terdapat pengaruh kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Kompetensi

$X_2$  : Kemampuan Pemanfaatan teknologi

$b_1 - b_2$  : Koefisien regresi berganda

$e_i$  : error term (Sumber: Widiastuti & Riyanti, 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki- Laki	14	56 %
Perempuan	11	44 %
Jumlah	25	100 %

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 orang atau 56% dan responden perempuan berjumlah 11 orang atau 44%. Dengan demikian mayoritas ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Tamalanrea adalah laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21 – 30 Tahun	-	0 %
31 – 40 Tahun	5	20%
41 – 50 Tahun	12	48%
51 – 60 Tahun	8	32%
Jumlah	25	100%

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 12 orang pegawai atau 48%. Selanjutnya disusul dengan responden berusia 51-60 yaitu sebanyak 8 orang pegawai atau 32%, sedangkan responden paling sedikit yaitu dengan usia 31-40 yaitu sebanyak 5 orang pegawai atau 20%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik responden apabila ditinjau dari segi pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	4	16%
S1 (Sarjana)	13	52%
S2 (Magister)	7	28%
Lainnya	1	4%
Jumlah	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 (Sarjana) yaitu sebanyak 13 orang pegawai atau 52%. Selanjutnya disusul dengan responden dengan tingkat pendidikan S2 (Magister) yaitu sebanyak 7 orang pegawai atau 28%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang pegawai atau 16% dan responden paling sedikit yaitu dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang pegawai atau 16%. Dengan demikian ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar kebanyakan lulusan S1 (Sarjana).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 – 5 Tahun	3	12%
5 – 10 Tahun	6	24%
≥ 10 Tahun	16	64%
Jumlah	25	100 %

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Persentase terbesar lama bekerja responden di Kantor Kecamatan Tamalanrea adalah lebih dari 10 tahun yaitu 16 orang pegawai atau 64%, disusul 5-10 tahun yaitu 6 orang pegawai atau 24%, dan terendah pada 1-5 tahun yaitu 3 orang pegawai atau 12%. Berdasarkan lama bekerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ASN di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar mempunyai pengalaman yang cukup dan sangat berperan dalam kemajuan organisasi.

#### 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kemampuan pemanfaatan teknologi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

##### **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.610	6.886		1.250	.224
Kompetensi	.149	.222	.125	.671	.509
Kemampuan Pemanfaatan Teknologi	.562	.194	.537	2.892	.008

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)*

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 26 didapatkan persamaan regresinya, yaitu:

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

$$Y = 8.610 + 0,149X_1 + 0,562X_2 + e$$

### 6. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.297	3.34500
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Pemanfaatan Teknologi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)*

Hasil analisis regresi berganda dapat diketahui koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,356. Hal ini berarti 35,6% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kemampuan pemanfaatan teknologi (X2), Sedangkan sisanya (100% - 35,6% = 64,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 7. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (f)

Hasil uji f ini dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F-Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	136.002	2	68.001	6.077	.008 <sup>b</sup>
	Residual	246.158	22	11.189		
	Total	382.160	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Pemanfaatan Teknologi, Kompetensi						

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)*

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel di atas maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008, dan nilai F hitung sebesar 6,007 > F tabel 3,44 dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi (X1)

dan variabel Kemampuan Pemanfaatan Teknologi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan validitas hipotesis ketiga, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan dan kompetensi pemanfaatan teknologi.

## 8. Hasil Uji Regresi Parsial (t)

Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.610	6.886		1.250	.224
	Kompetensi	.149	.222	.125	.671	.509
	Kemampuan Pemanfaatan Teknologi	.562	.194	.537	2.892	.008

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi (X1) memiliki  $t_{hitung} 0,671 < t_{tabel} 2,073$  dan nilai signifikan sebesar  $0,509 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini berarti H1 tidak diterima atau tidak terbukti.
- 2) Variabel Kemampuan Penggunaan Teknologi (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,892$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,073$ , dengan nilai signifikansi  $0,008$ , yang lebih rendah dari  $0,05$ , dan koefisien regresi (B) positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Ini menunjukkan bahwa H2 diterima atau terbukti.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 0,671 < t_{tabel} 2,073$ . Dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar  $0,509 > 0,05$ .

Pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja seseorang dapat membantu mereka meningkatkan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

### **2. Pengaruh Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kemampuan Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,892 > t_{tabel} 2,073$ . Dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar  $0,008 < 0,05$ .

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dalam hal ini sarana komputer dalam instansi pemerintah sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada pemerintahan.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar**

Kemampuan SDM dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi sangat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, menurut data uji statistik. Model persamaan yang diamati dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,008$ , yang sama dengan  $0,05$ .

Hal ini menunjukkan validitas hipotesis ketiga, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan dan kompetensi dalam menggunakan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Begitu juga dengan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi yang baik dan

memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan Uji-t (0,509) lebih besar dari 0,05, atau H1 ditolak. Hal tersebut menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
2. Hasil penelitian menunjukkan (0,008) lebih besar dari 0,05 atau H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan kemampuan pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
3. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar (6,007) > F tabel (3,44) dengan nilai signifikansinya  $0,008 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, I., Mustanir, A., & Ramadhan, M. R. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kabupaten Enrekang. *Sosial Politik & Ekonomi*, 7(1), 89-103.
- Atikah, A. (2019). *Pengaruh Sistem Keuangan Desa, Kompetensi SDM, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Desa (Studi Empiris pada Desa di Wilayah Kabupaten Situbondo)* (Doctoral dissertation, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember).
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi untuk LSM dan partai politik*. Erlangga.
- Ermy, F. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

- Harahap, A. S., Harmain, H., & Syafina, L. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. *Jurnal Ekonomi Rabbani*, 2(1), 188-197.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Jaya, V. F., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2021). *Pengaruh Locus Of Control, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (Pstnt) Batan BandunG* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan bandung).
- Khofiyya, A. N., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Hasnin, H. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Antam Tbk. Pongkor Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 157-166.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Muhiban, A. (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.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi dengan motivasi kerja pegawai dinas perhubungan kota banjarmasin. *Administraus*, 2(2), 175-244.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.

- Widyatama, A., Novita, L., & Diarespati, D. (2017). Pengaruh kompetensi dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa (ADD). *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 1-20.
- Yaneman, A. I. C. (2021). *Analisis Dimensi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah Xix Provinsi Sulselbar* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68-76.