

Pengaruh kopetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja ASN

Mutmainah ^{1✉}, Muhammad Yusuf²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kopetensi sumber daya manusia (SDM dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja ASN di Bagian Umum Setda Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 45 orang dengan sampel ASN sejumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kopetensi sumber daya manusia (SDM)(X1) dan Pemanfaatan teknologi (X2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Bagian Umum Setda Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kopetensi sumber daya manusia; pemanfaatan teknologi; kinerja

The effect of human resource competence and technology utilization on asn performance

Abstract

This study aims to determine the effect of human resource competence (HR and technology utilization on the performance of ASN in the General Section of the Regional Secretariat of Bima Regency. The approach used in this study is using an associative approach. The population in this study amounted to 45 people with a sample of 45 ASN people. Collection techniques The data used are observations, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T test, and F test by processing using the Statistical Product program and Service Solution (SPSS) version 20. The results show that the competence of human resources (HR) (X1) and the use of technology (X2) simultaneously significantly affect the performance of ASN in the General Section of the Bima Regency Secretariat.

Key words: Human resource competence; technology utilization; performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Setiap ASN khususnya di lingkup Bagian Umum Setda Kabupaten Bima harus memiliki kompetensi yang baik dalam menguasai bidang pekerjaannya. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) serta kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Perkembangan organisasi dipengaruhi kompetensi pegawai, kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak (Ahmadi, 2019). Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mempunyai peran sentral, sebab secara umum, kompetensi melekat pada kapabilitas bawaan dari masing-masing individu guna menyelesaikan tanggung jawabnya berdasarkan keahlian dan intelektual yang dimilikinya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan adalah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi memberi kemudahan bagi manajemen dalam instansi pemerintahan dalam menciptakan, menjalankan dan mengawasi mengenai kebijakan yang ditetapkan. Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif ditengah persaingan yang semakin ketat pada saat ini

Selain itu, kemampuan ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Bima dalam penggunaan Teknologi wajib bagi untuk dikuasai, karena pelaporan harus dilakukan secara online. Pemanfaatan teknologi tersebut mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan Teknologi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

Dinamika dunia kerja menuntut para ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Bima untuk memiliki kompetensi dan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi sehingga kinerja secara otomatis diharapkan akan meningkat. Kinerja merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi organisasi/instansi untuk memberikan penghargaan bahkan promosi jabatan bagi pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait dengan kompetensi sdm dan pemanfaatan teknologi pada ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Bima yaitu terkait dengan kompetensi Sumber Daya Manusia yaitu ada beberapa pegawai yang tidak mempunyai keterampilan dalam pemanfaatan teknologi dalam bekerja, hal ini membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sedangkan permasalahan pemanfaatan teknologi yaitu masih ada beberapa pegawai yang belum mampu memanfaatkan teknologi yang ada dan masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja ASN di Bagian Umum Setda Kabupaten Bima.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Dengan pemberian skoring mengikuti pada tabel berikut:

populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Bima. Berdasarkan sampel yang digunakan seluruh Pegawai ASN Bagian Umum Setda Kabupaten 45 responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017) sampling jenuh adalah Teknik Penentuan sampel bila semua populasi di jadikn sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Standar
Kompetensi SDM	Item 1	0,586	0,300
	Item 2	0,636	0,300
	Item 3	0,736	0,300
	Item 4	0,577	0,300
	Item 5	0,577	0,300
	Item 6	0,805	0,300
	Item 7	0,798	0,300
	Item 8	0,701	0,300
	Item 9	0,712	0,300
	Item 10	0,543	0,300

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X1, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Standar
Pemanfaatan Teknologi	Item 1	0,738	0,300
	Item 2	0,895	0,300
	Item 3	0,713	0,300
	Item 4	0,833	0,300
	Item 5	0,578	0,300
	Item 6	0,731	0,300
	Item 7	0,660	0,300
	Item 8	0,579	0,300
	Item 9	0,578	0,300

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X2, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Standar
Kinerja ASN	Item 1	0,767	0,300
	Item 2	0,674	0,300
	Item 3	0,733	0,300
	Item 4	0,706	0,300
	Item 5	0,476	0,300
	Item 6	0,745	0,300
	Item 7	0,710	0,300
	Item 8	0,694	0,300
	Item 9	0,457	0,300
	Item 10	0,402	0,300

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel Y, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

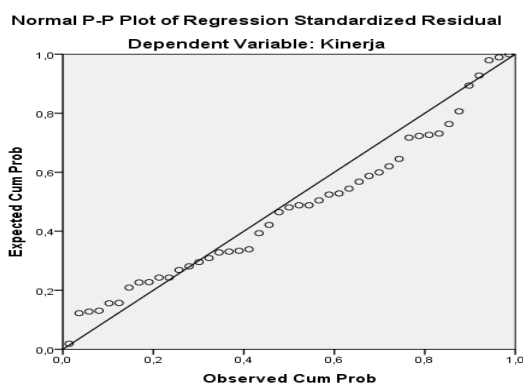
Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Kompetensi SDM	0,863	0,6	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja ASN	0,843	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kompetensi SDM (X1), Pemanfaatan Teknologi (X2) dan Kinerja ASN (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

Uji Normalitas



Gambar 1.
Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Ketentuan:

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas; dan

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Kompetensi SDM	,543	1,842
	Pemanfaatan Teknologi	,543	1,842

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar:

Tolerance ; 0,543 > 0,10

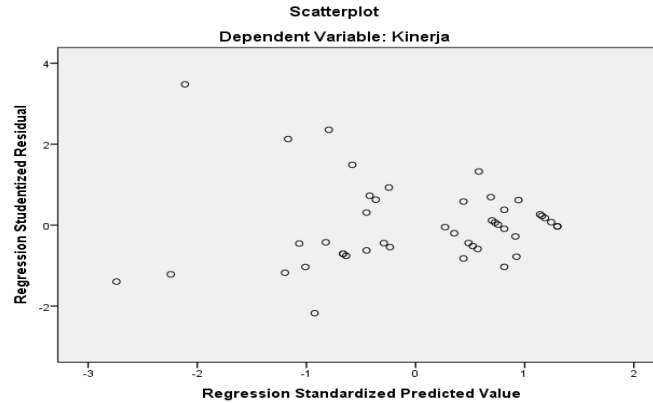
VIF ; 1,004 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:112) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatter plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 scatter plot berikut:



Gambar 2.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data time series dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 6.

Kriteria Durbin Watson

Kriteria Durbin Watson	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,113. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.
 $1,65 < 1,677 < 2,35$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut:

Tabel 7.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876a	,768	,756	2,168	1,677

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Regresi Linier Berganda

Tabel 8.
Nilai Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,812	3,212			2,743	,009
1 Kopetensi SDM	,108	,093	,118		1,166	,250
Pemanfaatan Teknologi	,719	,092	,792		7,846	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda:

$$Y = 8,812 + 0,108 + 0,719$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,812 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu kompetensi, pemanfaatan teknologi, maka kinerja pegawai adalah sebesar 8,812;

Koefisien kompetensi (X1) sebesar 0,108 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,108; dan

Koefisien pemanfaatan teknologi (X2) sebesar 0,719 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,719.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi (X1), Pemanfaatan teknologi (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 9.
Nilai Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876a	,768	,756	2,168	1,677

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

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X1), dan Pemanfaatan teknologi (X2) sebesar 87,6% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 10.

Pedoman Tingkat Pengaruh	
Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876a	,768	,756	2,168	1,677

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X1) dan pemanfaatan teknologi (X2) sebesar 76,8%, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 12.
Nilai Uji t (parsial)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,812	3,212			2,743	,009
1 Kopetensi SDM	,108	,093	,118		1,166	,250
Pemanfaatan Teknologi	,719	,092	,792		7,846	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Kopetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel kopetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.166 dengan nilai t table sebesar 2,018 ($1.166 < 2,018$) dengan nilai signifikan sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05 ($0,250 > 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa kopetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Umum SETDA Kabupaten Bima.

Pengaruh pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel pemanfaatan teknologi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7.846 dengan nilai t table sebesar 2,018 ($7,846 > 2,018$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Umum SETDA Kabupaten Bima.

Uji F (Simultan)

Tabel 13.
Hasil Uji F
ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651,464	2	325,732	69,327	,000b
	Residual	197,336	42	4,698		
	Total	848,800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi, Kopetensi SDM

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 30,381 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

df1: $3 - 1 = 2$

df2: $45 - 3 = 42$

pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai Ftabel adalah 3,220

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $69,327 > 3,220$ Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh kompetensi SDM dan, Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja pegawai ASN Bagian Umum SETDA Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa kompetensi SDM (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Bagian Umum Kabupaten Bima;

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Bagian Umum SETDA Kabupaten Bima; dan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa kompetensi SDM (X1) dan Pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y) ASN Bagian Umum SETDA Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja DD, Wahyundaru SD. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern, Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Terciptanya Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi. 2020 Dec 16.
- Azwar, Saifuddin. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Nuha U. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER).
- Nurjaya N, Affandi A, Ilham D, Jasmani J, Sunarsi D. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). 2021 Apr 30;4(3):332-46.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Zubaidi N, Cahyono D, Maharani A. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. International Journal of Social Science and Business. 2019 May 22;3(2):68-76.