Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 5212-5223

Pengaruh Kompetensi dan Penggunaa Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru

Enjelina[1], Devi Deswimar[2]
[1,2]Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Corresponding Author: devi.deswimar@uin.suska.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang hasilnya berupa pengukuran berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Sampel penelitian berjumlah 62 responden dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil yang diperoleh melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil yaitu diperoleh f hitung (70.247) > f tabel (3.15) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengguna Teknologi Informasi, PNS, DPRD

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas sehari hari, baik itu di instansi pemerintahan maupun perusahaan, faktor SDM/personil menjadi bagian terpenting tiap tiap proses pelaksanaannya. Sumber daya manusia sebagai penggerak yang akan menentukan pencapaian dari organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Suatu organisasi pemerintahan memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, semangat dalam bekerja, bisa beradaptasi dengan lingkungan, bekerja secara produktif, dan dapat bekerjasama dengan rekan rekan kerjanya. Apabila dalam menjalankan pekerjaan di sektor pemerintahan seorang pegawai mempunyai kompetensi yang berdedikasi tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan tentunya akan memberikan hasil kerja yang tinggi juga. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ia kurang kompeten, maka hasil dari pekerjaannya pun tentunya akan kurang maksimal. Lalu, dengan ketersediaan teknologi informasi berupa komputer akan memberi pengaruh terhadap hasil kerja organisasinya. Apabila ketersediaan teknologi informasi mencukupi, maka proses pekerjaan akan terbantu dengan cepat dan jumlah yang banyak, dampak yang diberikan dalam pecapaian hasil kerja jauh lebih baik, sebaliknyapun begitu. Kompetensi dan teknologi informasi pun erat sekali kaitannya. Jika pegawai mempunyai pengetahuan dan skill dalam hal teknologi informasi, maka pemanfaatan teknologi informasi itu menjadi sangat baik didukung dengan ketersediannya yang memadai. Sehingga kemudahan dapat diperoleh dari pemanfaatan yang benar, yang kemudian akan menciptakan hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Sutrisno & Zuhri (2016) mendefenisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempt kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Adapun defenisi teknologi infromasi disebutkan oleh Bambang Warsita (2008) yaitu sarana prasarana (hardware, software,dan useware), system, dan metode. Sarana prasarana, system, dan metode tersebut berfungsi untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya teknologi informasi ini memberikan kemudahan dalam pekerjaa. Hal ini dikarenakan adanya sarana prasarana seperti komputer dan yang menjalankan komputer itu. Kemudian, menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Agar terlaksana tugas dan fungsinya, maka pegawai Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru memerlukan kompetensi yang baik serta dapat menggunakan teknologi informasi yang jumlahnya memadai sehingga dapat digunakan dengan optimal agar memberikan kemudahan dan kecepatan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, pendidikan mempengaruhi kompetensi dan kecakapan seseorang. Berikut dibawah ini data mengenai tingkat pendidikan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.

Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN	JUMLAH
1.	Sarjana Starata III (S3)	-	0 orang
2.	Sarjana Starata II (S2) (Manajemen Pendidikan Tinggi, Manajemen, Adm Publik, Ilmu Politik, Ilmu Pemerintahan, Manajemen Pemerintah Daerah, Adm Pemerintah Daerah, Perencana Wilayah Dan Kota).	1. Sekretaris DPRD 2. Kabag (Protokol dan Publikasi, Umum) 3. Analis 4. Bendahara 5. Fasilitator kemitraan 6. Penata laporan keuangan 7. Penyusun (risalah, rencana kegiatan dan anggaran)	12 orang
3.	Sarjana Strata I (S1) (Pendidikan Bahasa indonesia, Hukum, Manajemen, Adm Bisnis, Akuntansi,	1. Kasubag kepegawaian 2. Analis 3. Perencana ahli muda 4. Pranata komputer ahli muda 5. Arsiparis muda 6. Fasilitator kemitraan	23 orang

	Ekonomi Sumber Daya, Sistem Informasi, TI,Ilkom, HI, Analis Investasi Daerah, Adm Negara)	7. Perisalah legislatif ahli muda 8. Pemeriksa laporan dan transaksi keuangan 9. Pengadministrasi kepegawaian 10. Penyusun kegiatan rencana dan anggaran	
4.	Diploma (Akademi, Akademi Sistem Informasi, Ilmu Pemerintahan, Manajemen Pemerintah Daerah)	1. Kabag keuangan 2. Analis 3. Pengelola (media cetak, kepegawaian) 4. Pranata humas ahli muda	5 orang
5.	SLTA & SLTP Sederajat	1. Analis 2. Pegadministrasi (anggaran, sarpras, keuangan, umum, data peraturan perundang undangan) 3. Pranata jamuan	22 orang
JUMLAH			**62 orang**

Sumber:*Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru Sub Bagian TU & Kepegawaian*

Dari data diatas terdapat permasalahan yang mana pegawai tamatan SLTA menduduki jabatan sebagai analis, yaitu analis kelembagaan, analis pelayanan, analis klasifikasi barang, analis publikasi, analis penyusunan kebutuhan sarana prasaranan, dll. Kemudian, dari data diatas juga terdapat permasalahan yang mana pegawai menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan jurusan (pendidikannya). Terdapat pegawai dengan pendidikan terakhir S1 jurusan Pendidikan Bahasa Indonesia menduduki jabatan sebagai analis pelayanan. Lalu juga terdapat pegawai dengan pendidikan terakhir S1 jurusan ekonomi sumber daya menduduki jabatan sebagai perisalah legisltaif, S1 jurusan hukum menduduki jabatan sebagai pelaporan dan transaksi keuangan, S1 jurusan Teknik Informatika menduduki jabatan sebagai analis kebijakan, S1 jurusan manajemen menduduki jabatan sebagai analis hokum, dll. Seharusnya untuk menunjang pekerjaan agar lebih maksimal seorang pegawai tentunya bekerja sesuai dengan keahlian atau bidang pendidikannya. Hal ini dapat berdampak pada pemahaman dan juga hasil kerja yang dicapai.

Selain memerlukan kompetensi, penggunaan teknologi informasi juga diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai, yaitu berupa komputer. Komputer sebagai bentuk dari teknologi informasi dapat memberikan manfaat terhadap pegawai guna memperm udah dan mempercepat pekerjaan. Berikut data terkait jumlah komputer yang tersedia di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Tabel 1.2 Ketersediaan Komputer di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru Tahun 2024

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH KOMPUTER
1.	Sekwan	3	1
2.	Umum	11	3
3.	Persidangan	9	4
4.	Protokol	15	5
5.	Keuangan	15	6
6.	Aset	4	2
7.	Arsip	5	2
JUMLAH		**62**	**23**

Sumber:Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru Sub Bagian Aset

Dari data diatas terdapat permasalahan berupa komputer yang tidak mencukupi di setiap ruangan/bagian kantor. Di bagian umum, jumlah pegawai ada 11 orang, namun komputer yang tersedia hanya 3. Lalu, di bagian protokol jumlah pegawai ada 15 orang sedangkan jumlah komputer yang tersedia hanya 5. Di bagian persidangan terdapat 9 pegawai, namun jumlah komputer yang tersedia hanya 4. Di bagian keuangan terdapat 15 orang pegawai, namun jumlah komputer yang tersedia hanya 6, begitu juga bagian lainnya. Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan salah satu kepala sub bagian, yaitu Bapak Doni Hernando Defanda, S.Sos, ia mengatakan "sebelumnya komputer di kantor ini dulunya tidak sedikit seperti sekarang, komputer disini banyak yang hilang, oleh sebab itu hanya tersisa sebanyak sekarang ini, sehingga jumlahnya tidak sama banyak dengan jumlah pegawai di tiap ruangannya". Lalu setelah dilakukan observasi ternyata memang benar bahwasanya pegawai di ruangan yang komputernya tidak mencukupi harus bergantian saat akan menggunakannya. Hal ini terlihat tidak efektif dan efisien dalam proses kerja yang sedang berlangsung.

Berlandaskan latar belakang diatas, diduga kompetensi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.** METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan derngan menggunakan jenis data yaitu data kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yaitu pada April 2024 sampai Januari 2025. Adapun sumber data penelitian ini ialah data primer dan juga data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan dengabn menggunakan skala likert 1sampai 5 serta dokumentasi. Adapun populasinya ialah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang berjumlah 62 orang. Sampelnya ialah sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dengan jumlah 62 orang. Adaapun teknik analisis datanya menggunakan

analisis statistic deskriptif. Pengujian yang dilakukan ialah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, serta uji hipotesis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	39	62.9	62.9	62.9
	Perempuan	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.1 telah diperoleh data jenis kelamin memiliki persentase dengan jumlah 39 responden atau 62.9% merupakan laki laki. Kemudian untuk perempuan dengan jumlah 23 responden atau 37.1%. Jadi, kesimpulannya ialah bahwa dari 62 responden penelitian ini mayoritas laki laki dengan persentase 62.9% atau sebanyak 39 responden.

Identitas Responden berdasarkan Usia

Tabel 5.2

Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	3.2	3.2	3.2
	31-40 Tahun	9	14.5	14.5	17.7
	41-50 Tahun	36	58.1	58.1	75.8
	≥50 Tahun	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.2 telah diperoleh data usia yang memiliki persentase dengan jumlah 2 responden atau 3.2% memiliki usia pada rentang 20-30 tahun. Kemudian untuk usia 31-40 tahun berjumlah 9 responden atau 14.5%. Usia 41-50 tahun berjumlah 36 responden atau 58.1%, serta usia ≥50 tahun berjumlah 15 responden atau 24.2%. Jadi, kesimpulannya ialah bahwa dari 62 responden penelitian ini mayoritas berusia pada rentang 41-50 tahun dengan persentase 58.1% atau sebanyak 36 responden.

Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.3

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
alid	<5 Tahun	1	1.6	1.6	1.6
	5-10 Tahun	7	11.3	11.3	12.9
	11-15 Tahun	15	24.2	24.2	37.1
	16-20 Tahun	16	25.8	25.8	62.9
	21-25 Tahun	12	19.4	19.4	82.3
	>25 Tahun	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.3 telah diperoleh data masa kerja yang memiliki persentase dengan jumlah 1 responden atau 1.6 % dengan masa kerja <5 tahun. Kemudian untuk masa kerja 5-10 tahun berjumlah 7 responden atau 11.3%. Masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 responden atau 24.2%, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 16 responden atau 25.8%, masa kerja 21-25 tahun berjumlah 12 responden atau 19.4%, dan masa kerja >25 tahun berjumlah 11 responden atau 17.7 %. Jadi, kesimpulannya ialah bahwa dari 62 responden penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja dengan rentang 16-20 tahun dengan persentase 25.8% atau sebanyak 16 responden.

Identitas Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.4

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
alid	SLTA & SLTP Sederajat	22	35.5	35.5	35.5
	Diploma	5	8.1	8.1	43.5
	S1	23	37.1	37.1	80.6
	S2	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.4 telah diperoleh data pendidikan memiliki persentase dengan jumlah 22 responden atau 35.5% merupakan tamatan SLTA & SLTP Sederajat.. Kemudian untuk Diploma dengan jumlah 5 responden atau 8.1%. S1 berjumlah 23 responden atau 37.1%, S2 berjumlah 12 responden atau 19.4%, serta S3 berjumlah 0 responden atau 0%. Jadi, kesimpulannya ialah bahwa dari 62 responden penelitian ini sebagian besar adalah tamatan S1 dengan persentase 37.1% atau sebanyak 23 responden.

Uji Regresi Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan uji regresi berganda dipakai peneliti jika peneliti bertujuan meramalkan naik turunnya *variable* dependen bila 2 atau lebih *variable* independen sebagai faktor *predictor* di manipulasi (naik turunnya).

Tabel 5.62

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.016	4.906		1.226	.225
	Kompetensi	.503	.138	.401	3.660	.001
	Teknologi Informasi	.842	.187	.492	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.62 diatas, nilai koefisien nilai regresi dalam kolom unstandardized dalm kolom B. Nilai constant sebesar 6.016, nilai koefisien regresi kompetensi yaitu 0.503 dan nilai koefisien regresi teknologi informasi yaitu 0.842. Berikut persamaan regresinya:

Y= 6.016 + 0.503 X1 + 0.842 X2 + e

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen (Ulber Silalahi, 2018). Berikut hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 5.65

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839[a]	.704	.694	3.398

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari tabel 5.48 diatas, diperoleh hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0.694, berarti nilai uji ini berada pada interval 0.600 – 0.799 Artinya ialah terdapat hubungan yang kuat dari variabel Kompetensi dan Teknologi Informasi sebesar 69.4% terhadap variabel Kinerja PNS. Sedangkan sisanya 30.6% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan ialah untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y secara bersama sama atau simultan (Sugiyono, 2017). Apabila f hitung lebih besar dari f tabel dengan tingkat signifikansi <0.05, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya. Berikut hasil ujinya:

Tabel 5.64

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1622.415	2	811.208	70.247	.000[b]
	Residual	681.326	59	11.548		
	Total	2303.742	61			

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

df = n-k-1

= 62-2-1

=59

Jadi, f tabel yang diperoleh ialah sebesar 3.15.

Dari tabel 5.48 diatas diperoleh f hitung (70.247) > f tabel (3.15) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan ialah untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y secara individual. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi <0.05, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2005). Berikut hasil ujinya

Tabel 5.63

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.016	4.906		1.226	.225
	Kompetensi	.503	.138	.401	3.660	.001
	Teknologi Informasi	.842	.187	.492	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Statistik Versi 26

Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh:

t_{tabel} **= (n-k-1 : α/2)**

= (62-2-1 ; 0.05/2)

= 59 ; 0.025

Maka t tabel yang diperoleh adalah sebesar 2,001.

1. Variabel X1 diperoleh nilai t hitung (3.660) lebih besar dari t tabel (2.001) yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.001 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
   Jadi, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS.
2. Variabel X2 diperoleh nilai t hitung (4.494) lebih besar dari t tabel (2.001) yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
   Jadi, Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS.

DISKUSI

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru

Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pada uji hipotesis yang mana Variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitungnya sebesar 3.660. Sedangkan t tabel nya ialah 2.001. Berarti nilai t hitung (3.660) > t tabel (2.001), yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.001 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima. Artinya, variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariast DPRD Kota Pekanbaru

Penelitian ini juga membuktikan bahwa benar teknologi informasi memberikan pengaruh pada hasil kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pada uji hipotesis yang mana Variabel Teknologi Informasi (X2) diperoleh nilai t hitungnya sebesar 4.494. Sedangkan t tabel nya ialah 2.001. Berarti nilai t hitung (4.494) > t tabel (2.001), yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima. Artinya, variabel Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru

Hasil yang diperoleh dari uji f, hasil f hitung (70.247) > f tabel (3.15) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Kompetensi yang baik, akan menghasilkan sebuah kinerja dengan kriteria yang baik pula. Begitu juga dengan teknologi informasi, semakin besar manfaat yang dihasilkan dari penggunaan teknologi informasi dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja yang memberikan

hasil dan maafaat yang berguna untuk organisasi. Sehingga kedua variabel ini sangat menunjang kinerja pegawainya. KESIMPULAN

a. Variabel X1 diperoleh nilai t hitung (3.660) lebih besar dari t tabel (2.001) yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.001 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
b. Variabel X2 diperoleh nilai t hitung (4.494) lebih besar dari t tabel (2.001) yang artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
c. Secara simultan diperoleh f hitung (70.247) > f tabel (3.15) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS.

REFERENSI

Afandi Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, Dan Indikato.* Pekanbaru : Zanafa.

Annisa dan Alini. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Teknologi Terhadap Kinerjakaryawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.*

Badriyah Lailatul, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol. 1, 2023.

Brahmasari dan Siregar. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteinaprima Tbk.* Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (1). http://dx.doi.org/10.18202/jam.v7i1.153

Budi Purbayu Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS.* Yogyakarta:Andi Offset.

Carter L. 2011. *The Relationoship Between Interpersonal Relational Competence And Employee Performance : A Developmental Model.* International Journal Of Interdisciplinary Social Sciences. Vol.6 No.3:217.

Chetham dan Chivers. 1996. *Toward A Holistic Model Of Professional Competence.* Journal Of European Industrial Training Vol.20 No.5:20-30.

Fauzi Akhmad. 2008. *Pengantar Teknologi Informasi.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Fauzi Akhmad. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provonsi Jawa Barat.* Jurnal Politik. 1(1).88-103.

Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS.* Semarang:Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani Ratina, dkk. 2018. *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado.* Jurnal Administrasi Bisnis. 6(2), 10-16.

Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Heri dan Fitri Handayani. 2020. "*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung*". 1(2).17-29.

Krisnawati dan Bagia. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.* 7(1).29-38.

Leighbody. 2011. *Penilaian Skill*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Masturah dan Alifah Nabilah. 2017. *Gambaran konsep diri mahasiswa ditinjau dari perspektif budaya. Indigeneus*. Jurnal psikologi. 2(2), 128-136.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jaakrta : PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 90 Tahun 2016 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kondisi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.*

PP RI Nomor 1 tahun 2001 Tentang Pedoman Penyusunan Tata Tertib DPRD Presiden RI.

Resfiana dan Syamsir. 2021. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari*. Jurnal Administrasi publik. 1(7).

Riyono M Rizky dan Sulistiowati A D C. 2016. *Analisis Pengaruh Wesite Stikom Institusional Repositories (SIR) pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya*. JSIKA, 5(12).

Robotham dan Jubb.1996. *Competences Measuring The Unmeasurable.* Management Development Review Vol.9 No.5:25-29.

Sagala. 2010. *Konsep dan Makna Pembelajaran.* Bandung:Alfabeta.

Spencer L M & Spencer. S M. (1993). *Competence At Work : Models For Superior Performance.* New York : John Wiley And Sons.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.* Pustaka Belajar.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sujarweni Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2011. *Ekonetrika Terapan Teori dan Aplikasi Spss*. Andi.

Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi.* Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Sutrisno dan Zuhri.M.S. 2019. *PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas*. Journal Of Dedicators Community. 3(1), 53-

61.https://doi.org/10.24001/jdc.v3i1.793.

Tandelilin E. 2005. *Employee Empowerment Based On Competency. Journal Management And Bussiness* . Vol 3. No 1.

Toja R Veronika, dkk. 2023. *Pengaruh Kompetensi Dan Kemmpuan Pemanfaatn Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.* Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis. 3(4). 201-213.

Ulber Silalahi. 2018. *Metode Penelitian Sosial.* PT. Refika Aditama.

Warsita Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran* : Landasan & Aplikasinya. Jakarta : Rineka.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Edisi kelima. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Zwell Michael. 2000. *Creating A Culture Of Competence*. New York : John Wiley & Sons, Inc.