

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ULP KABUPATEN MAJENE

Irham^{*1}, Badaruddin², Mukhtar Hamzah³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: illank.cool99@gmail.com, badar@stienobel-indonesia.ac.id, mukhtarhamzah61@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Mei 2021. Populasi penelitian adalah pegawai yang berada pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene selaku Pokja dalam pengadaan barang dan jasa dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dengan jumlah responden sebanyak 71 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan teknologi informasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene 3) Variabel penggunaan teknologi informasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene

Kata kunci : Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstrack

This study aims to determine and analyze: the influence of the use of information technology, training and competence on the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) in Majene Regency, as well as the most dominant variable affecting the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) in Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the office of the Procurement Service Unit (ULP) in Majene Regency. When the research was conducted in May 2021. The research population was employees at the office of the Procurement Service Unit (ULP) Majene Regency as the Working Group in the procurement of goods and services and PPK with 71 respondents. The results show that: 1) There is a positive and significant influence on the use of information technology and training partially on the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) in Majene Regency, while competence has no effect on the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) in Majene Regency 2) There is an influence positive and significant together (simultaneously) on the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) of Majene Regency 3) The variable of the use of information technology has the most dominant influence on the performance of the employees of the Procurement Service Unit (ULP) of Majene Regency

Keywords: *Use of Information Technology, Training, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Perpres No. 16 Tahun 2018 Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan Pengadaan Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah yang dibiayai oleh APBN/APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan. Berdasarkan Perpres No. 54 Tahun 2010 *E-Procurement* atau pengadaan barang dan jasa secara elektronik merupakan pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada tahun 2009 Kementerian Keuangan membentuk Pusat Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) sebagai unit kerja yang bertugas dalam pelayanan *E-Procurement* baik kepada pengguna internal maupun eksternal. Dengan dibentuknya LPSE diharapkan dapat mendukung keberhasilan implementasi *E-Procurement* melalui pelayanan yang baik dan sumber daya manusia yang kompeten.

Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene dibentuk pada Tahun 2012 berdasarkan Peraturan Bupati Majene. ULP Kabupaten Majene saat pertama dibentuk bersifat *Ad Hoc* yang melekat pada Bagian Ekonomi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Pada tahun 2014 dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 9 Tahun 2014 tentang Unit Layanan Pengadaan, dibentuk Kantor Unit Layanan Pengadaan yang berdiri sendiri. Layanan Pengadaan Secara Elektronik adalah layanan pengelolaan teknologi informasi untuk memfasilitasi pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik. Melihat betapa pentingnya penggunaan teknologi informasi dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintah sehingga diwajibkan bahwa Unit layanan Pengadaan yang saat itu kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa yang tidak memiliki Layanan Pengadaan Secara Elektronik dapat menggunakan fasilitas Layanan Pengadaan Secara Elektronik yang terdekat dengan tempat kedudukannya untuk melaksanakan pengadaan secara elektronik.

Pengadaan barang/jasa secara elektronik akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, meningkatkan akses pasar dan persaingan usaha yang sehat, memperbaiki tingkat efisiensi proses pengadaan, mendukung proses monitoring dan audit dan memenuhi kebutuhan akses informasi yang real time guna mewujudkan *clean and good government* dalam pengadaan barang/jasa pemerintah. Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene memanfaatkan teknologi informasi dalam bentuk menyediakan aplikasi Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE), dulunya sebelum penggunaan teknologi informasi pada proses pengadaan barang dan jasa banyak kelemahan dan kekurangan yang terjadi ketika Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene melakukan kegiatan pengadaan dengan sistem manual atau tradisional diantaranya sangat sulit memperoleh informasi mengenai pengadaan serta tidak tersampainya informasi secara jelas dan akurat dan terkesan sangat lambat dan susah dalam mendapatkannya.

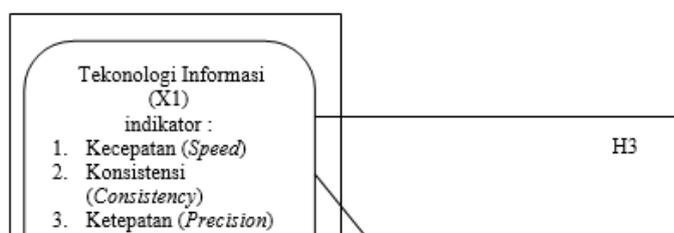
Disamping itu, sebelum penggunaan teknologi informasi, ketidakjelasan dalam tahapan proses pengadaan barang dan jasa sangat dirasakan karena tidak adanya aturan tahapan yang jelas yang mengatur hal tersebut sehingga tahapan sering berubah-ubah tanpa diketahui oleh seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengadaan tersebut. Dengan penggunaan Teknologi informasi diharapkan dapat menciptakan suatu aplikasi yang mengatur tahapan dalam proses pengadaan barang dan jasa agar terarah dan jelas serta dapat diketahui oleh seluruh pihak yang terlibat didalamnya

Hal lain yang sering juga terjadi adalah proses pengolahan dan penyimpanan data dan informasi khususnya data-data yang berhubungan langsung dengan proses pengadaan barang dan jasa, mengingat keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dalam mengolah dan menyimpan data dan informasi tersebut sehingga seringkali terdapat data dan informasi yang kurang, tidak tepat dan tidak akurat serta pengelolaan yang salah. Penyimpanannya pun terkesan seadanya menyesuaikan dengan tempat dan ruang yang ada sehingga nantinya apabila dibutuhkan biasanya menjadi susah didapatkan.

Namun, kenyataannya masih ada beberapa kendala yang dihadapi dalam penggunaan teknologi informasi tersebut diantaranya jaringan yang buruk sehingga sulit untuk mengakses laman situs LPSE Kabupaten Majene, banyaknya opsi-opsi atau pilihan-pilihan dalam fitur aplikasi LPSE Kabupaten Majene membuat bingung pihak-pihak yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa dalam menggunakannya dan seringkali dilakukan *upgrade* aplikasi dari pusat menyebabkan aplikasi LPSE *maintinances* sehingga menyulitkan pegawai yang terlibat dalam unit layanan pengadaan untuk mengaksesnya.

Pelatihan juga dianggap penting untuk meningkatkan kinerja Pegawai unit layanan pengadaan. Sesuai yang dijelaskan dalam kurikulum pelatihan keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah, tujuan umum pelatihan pengadaan barang dan jasa diharapkan mampu menjelaskan kegiatan pengadaan yang mempunyai spesifikasi sederhana secara efisien dan efektif. Kompetensi juga dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.
3. Diduga bahwa penggunaan teknologi informasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Gatot Subroto No. 59 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2021.

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) dalam hal ini Pokja pengadaan barang dan jasa dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang total berjumlah 71 responden. Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh) yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 71 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Penggunaan teknologi informasi	4	0,760	Reliabel
2.	Pelatihan	5	0,691	Reliabel
3.	Kompetensi	5	0,698	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	5	0,719	Reliabel

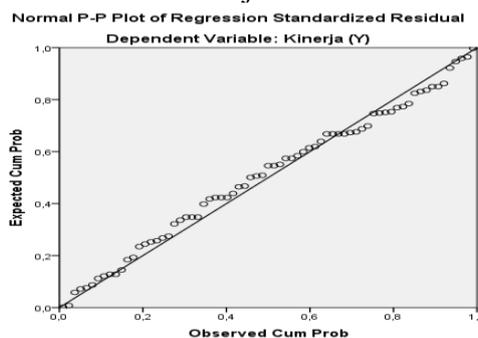
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 22

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

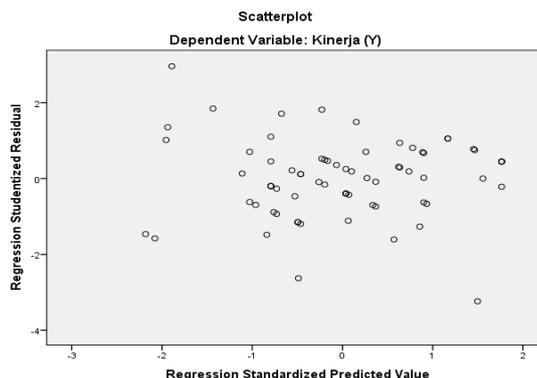
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Penggunaan teknologi informasi	0,836	1,197	Bebas Multikolinearitas
2.	Pelatihan	0,519	1,926	Bebas Multikolinearitas
3.	Kompetensi	0,475	2,104	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Uji Autokorelasi

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,845 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

- Jumlah n = 71
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.528
- Nilai dU = 1.704
- Nilai Dw = 1,845
- Kesimpulan = Dw > dU (1.845 > 1.7041) = Tidak Terdapat autokorelasi

Tabel 2 Hasil Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,718 ^a	,516	,494	1,557	1,845

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Pelatihan (X2)
- b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	4,215	0,046
Penggunaan teknologi informasi	0,419	0,000
Pelatihan	0,306	0,009
Kompetensi	0,163	0,142

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 4,215 + 0,419 X_1 + 0,306 X_2 + 0,163 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 4,215 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 4,215. Dengan kata lain, apabila penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 4,215, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai
2. Koefisien $X_1 = 0,419$. Koefisien penggunaan teknologi informasi bernilai positif maka variabel penggunaan teknologi informasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai penggunaan teknologi informasi meningkat sementara pelatihan dan kompetensi tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika penggunaan teknologi informasi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,419%, asumsi variabel yang lain (pelatihan dan kompetensi) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,306$. Koefisien pelatihan bernilai positif maka variabel pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel pelatihan meningkat sementara variabel penggunaan teknologi informasi dan kompetensi tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika pelatihan berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,306 %, asumsi variabel yang lain (penggunaan teknologi informasi dan kompetensi) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,163$. Koefisien kompetensi bernilai positif maka variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel kompetensi meningkat sementara variabel penggunaan teknologi informasi dan pelatihan tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kompetensi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan

sebesar 0,163%, asumsi variabel yang lain (penggunaan teknologi informasi dan pelatihan) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

Uji t (pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,215	2,075		2,031	,046
Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	,419	,096	,404	4,344	,000
Pelatihan (X2)	,306	,113	,319	2,707	,009
Kompetensi (X3)	,163	,110	,183	1,487	,142

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 71-3-1) = (0,025 ; 67)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,996. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penggunaan teknologi informasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 4,344 < t_{tabel} = 1,996$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti penggunaan teknologi informasi (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Pelatihan (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,707 > t_{tabel} = 1,996$ dan nilai $sig. 0,009 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti pelatihan (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Kompetensi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 1,487 < t_{tabel} = 1,996$ dan nilai $sig. 0,142 > 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hal ini berarti kompetensi (X₃) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173,139	3	57,713	23,804	,000 ^b

Residual	162,439	67	2,424	
Total	335,577	70		

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Pelatihan (X2)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df2 = n - k - 1$, sehingga $df1 = 3$ dan $df2 = 71 - 3 - 1 = 67$. Nilai $F_{tabel} = 2,74$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,804 > 2,74$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain penggunaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,516 atau 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil uji koefisien regresi berganda
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.494	1,557

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Pelatihan (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} penggunaan teknologi informasi adalah 4,344 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,996$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik penggunaan teknologi informasi yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Merujuk pada hasil penelitian ini, variabel penggunaan teknologi informasi secara empirik ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan, sehingga penggunaan teknologi informasi yang tepat merupakan indikator yang baik bagi kinerja pegawai pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan variabel kinerja pegawai. Selain itu fakta ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkatkan diakibatkan penggunaan teknologi informasi yang tepat. artinya secara empirik khususnya pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene kinerja pegawai dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oda Wahyu Tetuko (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Iwan Wahyudi (2018) Secara parsial, pemanfaatan teknologi informasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pelatihan adalah 2,707 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,996$ dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti semakin mendapat pelatihan dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk pelatihan maka kinerja pegawai meningkat pula. Dan begitu pula sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam pelatihan maka kinerja pegawai akan menurun. Faktor pelatihan juga menjadi suatu faktor yang mendorong pegawai untuk berkinerja baik dalam bekerja, karena setiap pegawai mengikuti pelatihan tentu mendorong akan setiap kinerja mereka. Dengan meningkatnya pelatihan yang dimiliki maka kinerja pegawai akan meningkat.

Merujuk pada hasil penelitian ini, variabel pelatihan didasarkan pada indikator instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode yang digunakan dalam pelatihan, materi pelatihan dan tujuan dari pelatihan. variabel pelatihan secara empirik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh positif, sehingga pelaksanaan pelatihan yang tepat merupakan variabel yang baik bagi kinerja pegawai pada kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jubaer Kafau,dkk (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Riza Rezita (2015) Secara parsial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene masih perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan pelatihan yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Pengaruh kompetensi (X₃) terhadap kinerja (Y) pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kompetensi adalah 1,487 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,996$ dan nilai sig. $0,142 > 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Merujuk pada hasil penelitian ini, indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motif dan sikap pegawai. Setiap indikator tersebut memiliki pernyataan yaitu indikator pengetahuan dengan pernyataan pengetahuan tentang konsep pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, untuk indikator keterampilan dengan pernyataan keterampilan yang anda miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator pengalaman kerja memberikan pernyataan Anda memiliki pengalaman kerja berkaitan dengan pekerjaan anda saat ini sedangkan untuk indikator motif memiliki pernyataan tugas yang diberikan kepada anda menjadi dorongan buat anda untuk bekerja lebih baik lagi dan indikator sikap memiliki pernyataan anda tidak segan menunjukkan reaksi ketika anda merespon suatu permasalahan dikantor.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai dalam bekerja. Kompetensi sebagai penguasaan pekerjaan dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai sehingga Kinerja dan prestasi kerja dapat ditingkatkan. Menurut Marwansyah (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanny (2013) dengan judul analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Demak yang menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan kompetensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai standardized regression weight sebesar 0,009, C.R sebesar 0,093 dan probability 0,926. Kemudian hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mufidah dkk (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Pengaruh penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 23,804 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,74$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, seharusnya dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik, mengikuti pelatihan serta memiliki kompetensi yang baik.

Pada variabel penggunaan teknologi informasi diperoleh hasil signifikan dan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel pelatihan dan kompetensi berdasarkan regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu setiap kenaikan (karena positif), pelatihan dan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai begitu juga sebaliknya, jika pelatihan dan kompetensi menurun maka kinerja pegawai mengalami penurunan. Dalam upaya untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara simultan, uji F diperlukan. Ini artinya secara tegas bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel independen (penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Definisi Kinerja menurut Arif Ramdhani (2011) kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kinerja (Suwatno dan Donni, 2013). August W. Smith menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang berasal dari proses, manusia sebaliknya yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia (dalam Suwatno dan Donni, 2013).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene dibutuhkan keseimbangan antara penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi. Penggunaan teknologi informasi yang dimiliki oleh pegawai sudah tergolong baik dengan melihat hasil jawaban responden, namun dilain hal pelaksanaan pelatihan dan kompetensi juga berperan penting dalam mencapai tujuan kinerja, dari pelaksanaan pelatihan secara tidak langsung akan membentuk kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 0,404, ini berarti bahwa variabel penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene sebesar 40,4%, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene sebesar 31,9% dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene sebesar 18,3%. Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Teknologi informasi adalah suatu gabungan dari teknologi komputasi dan komunikasi yang berbentuk sistem dari perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, selain itu teknologi informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif penggunaan teknologi informasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif penggunaan teknologi informasi, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.
3. Penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene.

Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian diatas, maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Majene. Berdasarkan jawaban responden mengenai penggunaan teknologi informasi ada pernyataan yang mempunyai tanggapan terendah, pada pernyataan Dengan teknologi informasi yang ada memberikan kecepatan dalam mencari informasi serta penyampaian informasi, artinya instansi masih perlu meningkatkan sistem teknologi informasi yang disediakan bisa dengan cara sering meng *up-date* aplikasi agar dapat beroperasi dengan cepat dan tepat. Mengenai pelatihan ada pernyataan

yang mempunyai tanggapan terendah, pada pernyataan Dari pelaksanaan pelatihan telah tercapai tujuan pelatihan yang diharapkan. Artinya dalam pelaksanaan pelatihan sebaiknya instansi memberikan penjelasan yang mendalam kepada pegawai tujuan dari pelatihan tersebut dilaksanakan agar pegawai lebih serius mengikuti pelatihan sehingga tujuan dari pelaksanaan pelatihan dapat tercapai sesuai sasaran yang dituju.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai, kuesioner yang digunakan juga masih sangat terbatas sehingga diharapkan dari peneliti selanjutnya bisa menambah pertanyaan/pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Andi.Yogyakarta.
- Arif. Ramdhani 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Darmawan, Deni. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press)
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmojo, S. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineke Cipta
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 14 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Rivai, 2014.*Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2010.*Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2010. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sutarman. 2009. *Pengantar teknologi Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Volume 3 Nomor 1 Maret 2022

E-ISSN : 2723-4983

NMaR

Nobel Management Review

Wibowo, 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.*