

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN PINRANG

Muliyati*¹, Saban Echdar², Saripuddin³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, Makassar

Email: muliyatimulhy00@gmail.com¹, sabanechdar@gmail.com²,
saripuddinlagu79@gmail.com³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai negeri sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi sebesar F hitung 13,698 > F tabel 2,911, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) t hitung sebesar 2,258 yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : Teknologi Informasi, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of information technology, motivation and competence on the performance of civil servants at the Pinrang Regency Community and Village Empowerment Service.

This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Pinrang Regency Community and Village Empowerment Office. The population in the study were all civil servants of the Pinrang Regency Community and Village Empowerment Service, totaling 35 people. The sampling technique used in this research is census sampling or saturated sample, ie the number of samples is the entire population. The number of samples in this study were 35 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis.

. Information Technology, motivation and competence of F count 13,698 > F table 2,911, have a simultaneous effect on employee performance at the Pinrang Regency Community and Village Empowerment Service. The partial test results show that the motivation variable (X_1) t count is 2,258 which is the most dominant influence on employee performance at the Pinrang Regency Community and Village Empowerment Service.

Keywords: *Information Technology, Motivation, Competence and Employee Performance Civil State*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan nasional. Peranan Pegawai sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Sangat mutlak diperlukan Sumber Daya aparatur yang handal dan profesional Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks.

Profesionalisme aparatur akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya yang didukung dengan adanya teknologi informasi yang sangat dominan dalam era sekarang ini. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, Pegawai negeri sipil harus dituntut untuk memiliki kehandalan khususnya dalam menjalan roda pemerintahan karena dengan adanya dukungan teknologi yang semaikin hari semakin berkembang sangat memudahkan dalam menjalan tugas-tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara. memiliki profesi dan manajemen yang berdasarkan pada merit system.

Dalam sistem tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), terdapat perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Pengertian teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi kecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi Adalah untuk memecahkan suatu masalah, membuka kreativitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam aktivitas manusia.

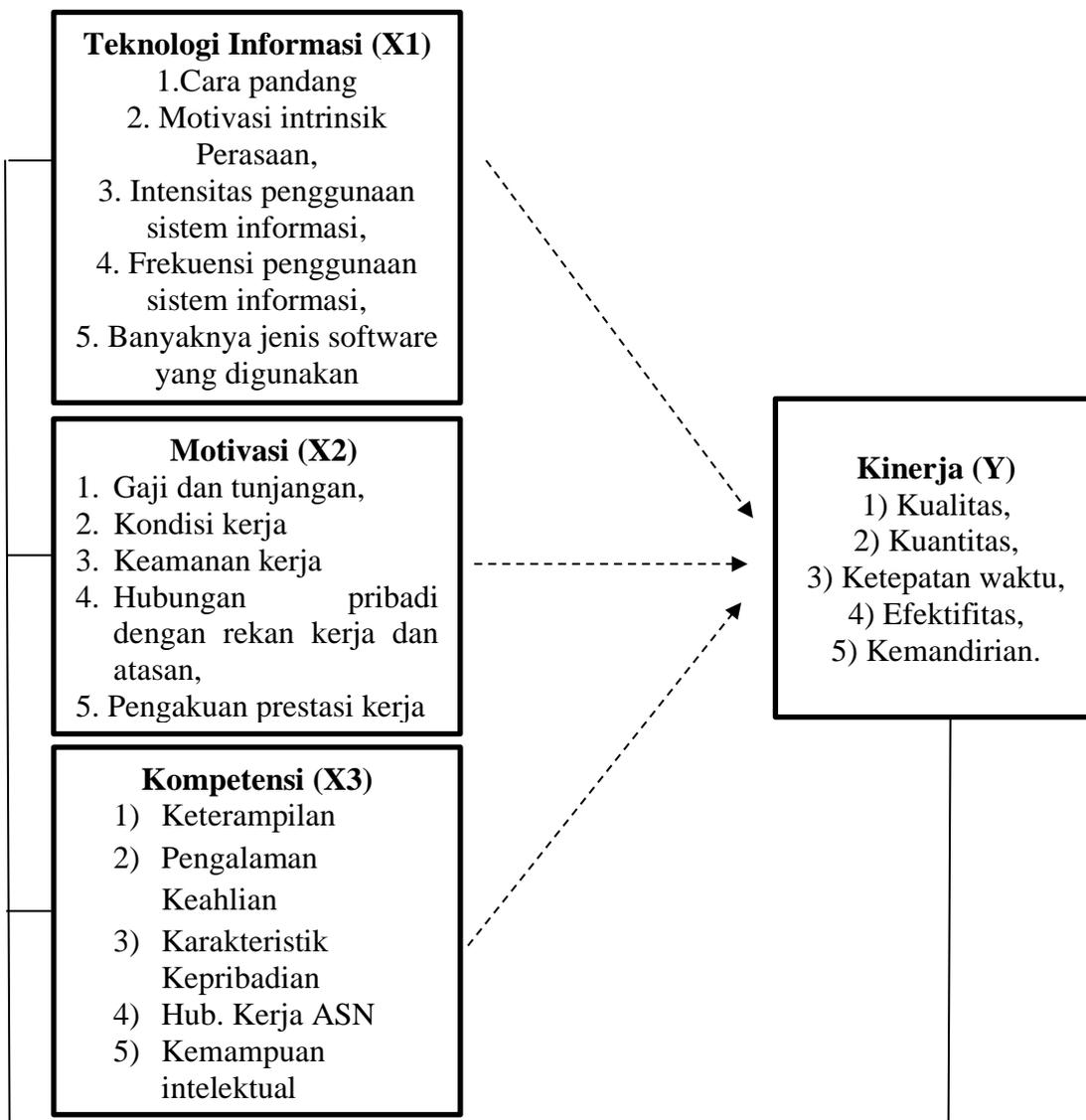
Berkembangnya sistem informasi saat ini merupakan hasil pemikiran manusia yang menciptakan sistem informasi yang dapat mempengaruhi dunia bisnis sehingga membawa perubahan-perubahan pada segi kehidupan. Perkembangan sistem informasi berdampak juga kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif. Semakin berkembangnya sistem informasi, maka dapat memberikan berbagai kemudahan pada kegiatan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Adanya dampak positif dari perkembangan sistem informasi yang dapat dirasakan oleh perusahaan dengan berupa peningkatan kinerja, kemudahan dalam pembuatan laporan, dan informasi yang didapat akan lebih akurat. Penggunaan sistem informasi dipengaruhi oleh kondisi yang memfasilitasi pengguna dalam menggunakannya karena apabila sistem informasi tidak didukung oleh peralatan-peralatan dan fasilitas yang diperlukan maka pengguna tersebut tidak dapat menggunakan sistem informasi tersebut (Sekarini, 2013). Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negative Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2015) menggambarkan bahwa: “Kompetensi dalam organisasi publik sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis :

1. Teknologi Informasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.
2. Teknologi Informasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.
3. Motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode sensus. Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan sifat penelitian. Populasi adalah sekumpulan atau kelompok objek penelitian dari mana data akan dijang. Keseluruhan atau totalitas oboek yang diteliti yang ciri-cirnya diduga atau ditaksir (Saban Echdar, 2017). Berkenaan dengan obyek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural dan Pegawai tidak tetap yang berada di Dinas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaetn Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 35 Pegawai Negeri Sipil. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan sample 35 Orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (Saban Echdar, 2017). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti;
2. Kuisisioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden untuk mendapatkan data (Augusty Ferdinand, 2011).
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan dokumen berupa tulisan dan gambar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,801	Reliabel
Penguasaan teknologi Informasi (X ₁)	0,833	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,870	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,821	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,801 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian

adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel informasi teknologi diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,833 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel informasi teknologi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,870 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,821 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Tabel 2 Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.421	2.837	.284	1.558	.129
1 Informasi Teknologi	.270	.133	.334	2.031	.051
Motivasi	.303	.134	.306	2.258	.031
Kompetensi	.272	.129	.306	2.118	.042

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS. 16 untuk masing-masing variabel yaitu variabel kinerja diperoleh nilai t hitung 1,558, variabel informasi teknologi diperoleh t hitung 2,031, variabel motivasi diperoleh t hitung 2,258 dan variabel kompetensi diperoleh t hitung 2,118.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.048	3	37.349	13.698	.000 ^a
1 Residual	84.523	31	2.727		
Total	196.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 13,698 > F tabel 2,911 dengan tingkat signifikan 0,00 yang lebih kecil atau sama dengan dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,00 \leq 0,05$). Keputusannya tolak H_0 karena F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-

sama informasi teknologi, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau minimal satu dari Penguasaa teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.755 ^a	.570	.528

a. Predictors: (Constant), X1, X2 , X3

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4 diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Penguasaa teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang sebesar 57,00 persen, sedangkan sisanya sebesar 43,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil *R Square* yang diatas memperlihatkan bahwa informasi teknologi, motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk capaian kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

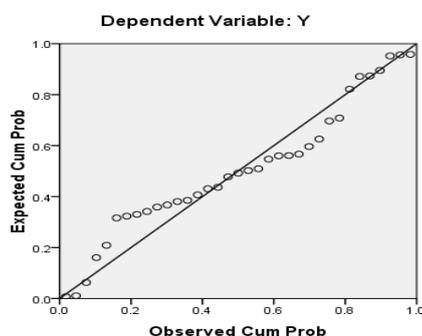
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penguasaan Teknologi Informasi	.707	1.414
Motivasi	.632	1.582
Kompetensi	.663	1.509

a. Dependent Variable: kinerja

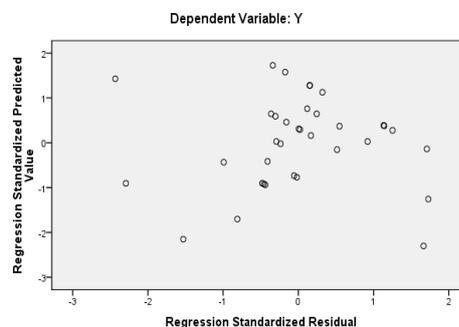
Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa informasi teknologi, motivasi dan kompetensi memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinieritas pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas, maka hubungan antar variabel independen dapat diterima.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Normalitas

Gambar. (a). Uji Normalitas dan (b). Heteroskedastisitas

Gambar (a) diatas menunjukkan sebaran titik plot berada disepanjang atau sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas. Sedangkan Gambar (b). diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan titik-titik plot menyebar.\

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan nilai rata-rata skor variabel teknologi Informasi terhadap 35 responden diperoleh nilai rata-rata skor tertinggi adalah indikator variabel teknologi informasi adalah Sistem informasi yang didukung TI dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi (Kantor), yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,25, indikator Penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan informasi secara cepat dan akurat memiliki rata-rata skor sebesar 4,24, Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi dari pegawai suatu organisasi, memiliki rata-rata skor sebesar 4,11, indikator Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan banyak manfaat yang didapatkan pada pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor, memiliki rata-rata skor sebesar 4,08, indikator Dalam bekerja saya menguasai penggunaan Komputer memiliki rata-rata skor sebesar 4,00. Dengan demikian nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel pengembangan karier adalah 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa informasi teknologite rgolong baik, artinya jika indikator informasi teknolog idimaksimalkan maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh variabel Penguasaan teknologi Informasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} 2,031 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikan $t_{0,05} > 0,05$, menandakan bahwa informasi teknologi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga hipotesis Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putu Pande Yudiastra, Gede Sri Darma (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh kesimpulan antara lain: terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kedisiplinan, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh

yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan Mutia Sari, Hasan Basri, Mirna. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi aparatur dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial pengelolaan keuangan. Sedangkan secara parsial bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi aparatur dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya

Perkembangan globalisasi menuntut setiap pegawai untuk meningkatkan keahliannya dalam penggunaan teknologi informasi dalam peningkatan kinerjanya. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memperlancar tugas dan kewajibannya di perusahaan. "Suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual sehingga harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak mengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi.

Pengaruh perkembangan teknologi sekarang ini begitu pesat, oleh sebab itu setiap organisasi sekarang menganggap bahwa sistem informasi sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perubahan yang terjadi di dalam masyarakat sangat mempengaruhi persaingan, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), persaingan pasar maupun sumber daya manusia. Strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan dan persaingan di pasar pelayanan jasa di masa depan juga perlu direncanakan dengan baik.

Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya adalah dengan menggunakan sistem informasi. Berkembangnya sistem informasi saat ini merupakan hasil pemikiran manusia yang menciptakan sistem informasi yang dapat mempengaruhi dunia bisnis sehingga membawa perubahan-perubahan pada segi kehidupan. Perkembangan sistem informasi berdampak juga kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif. Semakin berkembangnya sistem informasi, maka dapat memberikan berbagai kemudahan pada kegiatan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Peran fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktivitas bisnis organisasi. Maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. ASN sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dapat berkinerja dengan baik. Organisasi untuk meraih kinerja yang baik dan unggul dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas secara berkesinambungan.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan nilai rata-rata skor variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor tertinggi indikator motivasi adalah Merasa puas dengan gaji yang

diterima selama ini memiliki rata-rata skor sebesar 4,42, indikator dalam bekerja saya merasa nyaman dan aman terhadap pengawasan atasan yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,37, indikator Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan yang dihadapi rata-rata skor sebesar 4,22, indikator Di dalam bekerja saya merasa nyaman dan aman terhadap pengawasan atasan yang telah ditetapkan memiliki rata-rata skor sebesar 4,14, indikator Pimpinan memberikan penghargaan atas informasi teknologipegawai memiliki rata-rata skor sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa motivasitergolong baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja di peroleh t hitung $2.258 > t$ tabel $2,030$ dan nilai signifikan t $0,03 < 0,05$, menandakan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ary Sutrischastini, Agus Riyanto (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh: (1) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (4) insentif, motif dan Harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf Setda Gunung kidul.

Selanjutnya Joyce Sagita Novyanti (2015). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda provinsi sulawesi tengah. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Motivasi berprestasi merupakan daya yang mampu menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Karakteristik tersebut kemudian mendorong individu untuk memeberikan hasil yang lebih baik ketika menyelesaikan sebuah tugas.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

3. Pengaruh Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan nilai rata-rata skor variabel kompetensi adalah pegawai mampu untuk mengatasi masalah di kantor dengan baik yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,51, indikator pegawai mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan memiliki rata-rata skor sebesar 4,31, indikator Mampu berkerja sama di Lingkungan kerja (teman-teman) pegawai yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,22, indikator pegawai bisa mengerjakan tugas dan menguasai pekerjaan

memiliki rata-rata skor sebesar 4,14, indikator pegawai mampu bekerja dengan luwes memiliki rata-rata skor sebesar 4,12. Dengan demikian, nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel motivasi adalah 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tergolong baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja diperoleh t hitung $2.118 < t$ tabel 2.030 dan nilai signifikan t $0,04 < 0,05$, menandakan bahwa kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dapat diterima. Artinya kompetensi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Pinrang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan Zulfa Khaeria Jufri. Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Samsat Wilayah Gowa memiliki karakteristik kompetensi yang sudah sangat bagus, pengetahuan yang didukung oleh pendidikan dan pengalaman sudah sesuai dengan disiplin ilmu pegawai dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, keterampilan berkomunikasi dan mengoperasikan teknologi informasi juga bagus, serta sikap pegawai menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan juga sangat bagus. Pengalaman, kreativitas, dan motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi meningkatnya kompetensi sumber daya manusia di kantor Samsat wilayah Gowa.

Selanjutnya Muhammad Andi Prayogi dkk (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar $0,790$ atau 79% , sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik". Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Rivai (2017) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja.

4. Pengaruh Variabel teknologi Informasi (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan

Pengaruh variabel independen Penguasaan teknologi Informasi, Motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja dengan hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dengan menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah $F_{hitung} = 13.698 > F_{tabel} = 2,911$ dengan tingkat signifikan $0,00$ yang lebih kecil atau sama dengan dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau $(0,00 \leq 0,05)$. Keputusannya tolak H_0 karena F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama Penguasaan teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau minimal satu dari informasi teknologi, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Utari Devi Rahmi (2016) yang menyatakan bahwa variabel informasi teknologi, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pengaruh informasi teknologi, pendidikan dan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan). Selanjutnya Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Andi Veny Anggreany M (2017), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya MiNeral Kabupaten Donggala. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil uji parsial variabel kompetensi (X_1) didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kab. Donggala, bahwa hasil uji parsial variabel motivasi (X_2) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kab. Donggala, lingkungan kerja fisik (X_3) pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Rakhmansyah (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln Area Madiun). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *pertama*, penggunaan teknologi informasi *wireless* dan teknologi informasi *wireline* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *kedua*, Penguasaan teknologi Informasi *wireless* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *terakhir*, penggunaan teknologi informasi *wireline* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

5. Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen yaitu informasi teknologi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja, terlihat bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki angka *Unstandardized Coefficients* sebesar $0,303$ atau $30,4\%$, dibandingkan variabel teknologi informasi sebesar $0,272$ atau $27,2\%$ dan variabel kompetensi sebesar $0,272$ atau $27,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Pinrang.

Dibuktikan juga dari hasil uji t terhadap variabel informasi teknologi (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3), diperoleh hasil bahwa semua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh t hitung $2,258$ dengan tingkat signifikan $0,03$ yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) $0,05$. Informasi teknologi diperoleh nilai t hitung $2,031$ dengan tingkat signifikan $0,05$ yang lebih kecil atau sama dengan dari tingkat signifikan (α) $0,05$ dan variabel kompetensi nilai t hitung $2,118$ dengan tingkat signifikan $0,04$ yang lebih kecil

dari tingkat signifikan (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung 2,258 lebih besar dibandingkan dengan variabel informasi teknologi dengan t hitung 2,031 dan variabel kompetensi dengan t hitung 2,118, artinya yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang adalah motivasi.

Sehingga hipotesis ketiga yaitu Motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang dapat diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil menunjukkan bahwa teknologi Informasi (X_1) sebesar t hitung 2,031 > t tabel 2,30, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Hasil menunjukkan bahwa motivasi (X_2) sebesar t hitung 2,258 > t table 2,030, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Hasil menunjukkan bahwa Kompetensi (X_3) sebesar t hitung 2,118 > t tabel 2,030, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi sebesar F hitung 13,698 > F tabel 2,911, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) t hitung sebesar 2,258 yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang, maka hal ini perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar dapat lebih memaksimalkan Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang, maka hal ini perlu untuk dipertahankan, ditingkatkan dan lebih inovatif lagi agar dapat lebih memaksimalkan Kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Pinrang, maka hal ini perlu untuk dipertahankan, ditingkatkan dan lebih inovatif lagi agar dapat lebih memaksimalkan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ary Sutrischastini, Agus Riyanto (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten gunung kidul*

- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Andi Veny Anggreany M (2017), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya MiNeral Kabupaten Donggala*
- Echdar Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Joyce Sagita Novyanti (2015). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda provinsi sulawesi tengah*
- Muhammad Andi Prayogi dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Mutia Sari, Hasan Basri, Mirna. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya*
- Putu Pande Yudiastra, Gede Sri Darma (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai*
- Rakhmansyah (2014). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln Area Madiun)*
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sekarini Yuni Ayu (2013) *Analisis Pengaruh Minat Pemanfaatan Dan Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Menggunakan Model Utatut (Studi Pada PT. Pertamina (Persero) Region IV Unit Pemasaran Wilayah Jateng-DIY)*
- Utari, Devi Rahmi. 2016. *Pengaruh Total Quality Management dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial*. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara* (ASN).

Zulfa Khaeria Jufri. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*

Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.