

## Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Indah Fitriani<sup>1</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>2</sup>, Vera Anitra<sup>3</sup>

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 01 Juni 2025

Revised: 13 Juni 2025

Accepted: 24 Juni 2025

#### Keywords:

Information Technology

Competence

Employee Performance

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh populasi sebanyak 95 pegawai, melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial dan simultan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik teknologi informasi maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun, kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan teknologi informasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,223 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 22,3% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi aparatur serta optimalisasi sistem informasi untuk mendukung peningkatan kinerja dalam birokrasi publik.

This study aims to analyze the influence of information technology and competence on employee performance at the Regional Civil Service Agency (BKD) of East Kalimantan Province. The research used a quantitative approach with a survey method involving the entire population of 95 employees, using a Google Form-based questionnaire. Data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and both partial and simultaneous hypothesis testing using SPSS version 25. The results show that both information technology and competence have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. However, competence has a more dominant influence than information technology. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.223 indicates that these two variables explain 22.3% of the variance in employee performance. These findings emphasize the importance of developing employee competencies and optimizing information systems to support improved performance in public sector bureaucracy.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



#### Corresponding Author:

Indah Fitriani

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,

Jl. Aw Wahab Syahrane, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Email: [indahftr999@gmail.com](mailto:indahftr999@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Di era transformasi digital, pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian telah menjadi salah satu instrumen utama untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik, mempercepat proses administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis data. Digitalisasi sistem kepegawaian terbukti mampu mengurangi duplikasi data dan mempercepat alur layanan di instansi pemerintah (Israwati et al., 2024). Penggunaan berbagai platform digital seperti e-Kinerja, e-KGB V2, SiTibel V2, dan Pelayan Kape memungkinkan terjadinya integrasi informasi yang mendukung efektivitas pelayanan serta memperkuat transparansi birokrasi.

Teknologi informasi mencakup seperangkat perangkat keras, perangkat lunak, serta prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi secara efisien dan bermakna (Roekminiati, 2021). Dalam konteks organisasi sektor publik, penerapan teknologi informasi memberikan manfaat signifikan seperti penguatan sistem kerja yang lebih terstruktur, peningkatan kualitas komunikasi antar unit, serta pengelolaan data yang lebih aman dan terpusat. Oleh karena itu, integrasi teknologi menjadi landasan penting dalam membangun birokrasi yang adaptif, responsif, dan modern.

Namun, keberhasilan implementasi teknologi informasi sangat bergantung pada kompetensi pegawai yang mengoperasikannya. Kompetensi, yang secara etimologis berasal dari kata *competence*, mengacu pada kemampuan, kecakapan, serta kewenangan untuk menjalankan tugas secara optimal (Hidayat, 2021). Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga integritas moral dan sikap profesional yang memungkinkan individu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Rizal (2021) menegaskan bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang berakar dalam dan dapat diprediksi dalam berbagai situasi kerja.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas sesuai standar, baik dalam aspek ketepatan waktu, kualitas, maupun pencapaian target kerja (Abdelwahed, 2023; Elshifa et al., 2020). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi individu serta dukungan sistem informasi yang memadai.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki peran strategis dalam membantu Gubernur Kalimantan Timur dalam pengelolaan manajemen ASN. Untuk mencapai tata kelola kepegawaian yang profesional, BKD dituntut untuk melakukan reformasi sistem manajemen melalui digitalisasi dan peningkatan kapasitas SDM. Sebagaimana disampaikan oleh Ardiningi (2016), penataan kepegawaian profesional merupakan misi utama BKD dalam mewujudkan SDM yang unggul di lingkungan pemerintah provinsi.

Meskipun telah mengimplementasikan berbagai aplikasi digital, BKD Provinsi Kalimantan Timur masih menghadapi sejumlah kendala internal yang memengaruhi kinerja pegawai. Di antaranya adalah pengembangan karier yang belum sepenuhnya berbasis pada standar kompetensi, serta prosedur evaluasi kinerja yang belum didukung oleh sistem penilaian berbasis kinerja aktual. Selain itu, keterbatasan integrasi data digital menyebabkan kesulitan dalam memperoleh informasi kinerja secara tepat waktu dan akurat.

Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada pengaruh teknologi informasi terhadap kualitas informasi dan performa organisasi, terutama di sektor swasta dan perbankan. Abdelraheem et al. (2021) menyatakan bahwa teknologi informasi meningkatkan kualitas informasi akuntansi, sementara Sukhemi (2023) menemukan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan organisasi. Hadi et al. (2023) bahkan menunjukkan bahwa teknologi informasi berdampak pada profitabilitas dan nilai saham perusahaan. Di sisi lain, teknologi informasi juga terbukti memediasi peningkatan keterampilan kewirausahaan (Marei et al., 2023), serta mendukung efisiensi pengembangan kompetensi digital pegawai melalui kesiapan teknologi, kualitas e-learning, dan dukungan organisasi (Israwati et al., 2024).

Namun demikian, sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada konteks korporasi dan belum secara spesifik menyoroti bagaimana peran teknologi informasi dan kompetensi pegawai memengaruhi kinerja dalam organisasi pemerintahan, khususnya instansi kepegawaian daerah. Padahal, organisasi publik juga menghadapi tantangan yang kompleks dalam menerapkan sistem kerja berbasis digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan mengevaluasi kontribusi kedua faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis dalam rangka penguatan kapasitas kelembagaan dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan BKD.

## KAJIAN TEORI

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan penggunaan TI yang efisien, yang juga dapat meningkatkan akurasi data, mempercepat proses kerja, serta mempermudah akses informasi. Selain itu, memastikan bahwa teknologi digunakan seefisien mungkin bergantung pada kompetensi pegawai, yang melibatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesional. Secara etimologis kompetensi berakar dari kata "*competence*" yang mengandung arti kemampuan, kecakapan, serta kewenangan. Pada penelitian Bussa (2021), "kinerja karyawan Kantor Kec. Tamalanrea Kota Makassar sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi & kompetensi".

## Teknologi Informasi

Teknologi informasi merujuk pada seperangkat sarana, infrastruktur seperti perangkat keras juga perangkat lunak, serta metode yang dipakai guna menghimpun, mentransmisikan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasi, serta memanfaatkan data dan informasi secara bermakna (Roekminiati, 2021).

## Kompetensi

Menurut Hidayat (2021), kompetensi ialah seperangkat kebiasaan yang dimiliki individu, yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan integritas moral, yang keseluruhannya dibutuhkan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara optimal. Dengan demikian, pegawai yang mempunyai tingkat kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, baik dari segi ketepatan waktu ataupun pencapaian target kerja yang telah ditentukan dalam program kerja organisasi. Merujuk pada studi Rizal (2021), "Kompetensi diartikan sebagai bagian dari kepribadian seseorang yang berakar dalam dan memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tanggung jawab". Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai telah bekerja untuk mencapai tujuan dalam struktur organisasi, serta capaian tujuan dan target yang telah ditetapkan untuk pekerjaan mereka (Abdelwahed, 2023).

## Pengembangan Hipotesis

### Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Perkembangan teknologi informasi telah merevolusi sistem kerja dalam organisasi sektor publik, termasuk dalam pengelolaan kepegawaian. Teknologi informasi mencakup perangkat keras, perangkat lunak, serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi secara bermakna (Roekminiati, 2021). Dalam konteks pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga mempercepat alur kerja, memperbaiki akurasi data, dan meningkatkan akses terhadap informasi secara real-time.

Studi Israwati et al. (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi proses kepegawaian melalui sistem seperti **e-Kinerja** dan **SiTibel V2** telah mendorong pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Di sisi lain, penelitian Sarah et al. (2020) menegaskan bahwa penerapan teknologi informasi berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik, termasuk pelayanan pajak daerah dan keandalan pengelolaan keuangan desa. Hal ini diperkuat oleh temuan Bakri (2024), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pajak daerah. Temuan ini secara tidak langsung mengindikasikan potensi serupa pada instansi kepegawaian yang berbasis data dan pelayanan, seperti BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan berbagai bukti empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi informasi yang tepat dan efisien berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya melalui peningkatan efisiensi, akurasi, dan transparansi proses kerja.

**Hipotesis 1 (H1):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Kalimantan Timur.

### Kompetensi Pegawai dan Kaitannya dengan Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki individu. Kompetensi melibatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang diperlukan dalam melaksanakan tugas secara optimal (Hidayat, 2021). Rizal (2021) menambahkan bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang melekat dan mencerminkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai konteks pekerjaan. Dengan kompetensi yang baik, pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, tetapi juga menunjukkan tingkat pencapaian target yang sesuai dengan indikator kinerja organisasi.

Kinerja dalam organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan (Abdelwahed, 2023). Oleh karena itu, kompetensi yang relevan dan memadai menjadi fondasi penting dalam mendorong performa individu dalam struktur birokrasi pemerintah.

Penelitian Bussa (2021) menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan penerapan teknologi informasi. Sementara itu, Ningrum et al. (2020) mengungkapkan bahwa mayoritas indikator kompetensi dalam organisasi publik masih menunjukkan kondisi yang kurang optimal, terutama dalam penguasaan teknologi dan kesesuaian beban kerja. Temuan ini diperkuat oleh Fitriatin (2023) yang menemukan bahwa kecocokan antara beban kerja dengan tingkat penguasaan kompetensi berperan penting dalam menentukan output kerja ASN. Meskipun terdapat temuan yang beragam, secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam konteks BKD Provinsi Kalimantan Timur, penting untuk menguji sejauh mana kompetensi pegawai berkontribusi terhadap kinerja mereka.

**Hipotesis 2 (H2):** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Kalimantan Timur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aktif dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling, dengan total responden sebanyak 95 pegawai. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring berbasis skala Likert empat poin, dan instrumen pengukuran telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan data. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Metode ini digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta memastikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki validitas statistik yang memadai.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Data Responden

Tabel 1 Deskripsi Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Status Kepegawaian	PNS	73	76,8%
		PPPK	22	23,2%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	48	50,5%
		Perempuan	47	49,5%

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
	<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini mayoritas berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 73 orang atau sebesar 76,8% dari total sampel. Sementara itu, responden berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 22 orang atau 23,2%. Dari segi jenis kelamin, distribusi responden tergolong seimbang, dengan 48 orang (50,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 47 orang (49,5%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup representasi yang relatif merata dari segi gender, dengan dominasi status kepegawaian berada pada kelompok PNS.

### Uji Validitas

Pada penelitian ini, dalam menguji validitas, peneliti menggunakan program komputer IBM SPSS 25, hasil pengujian validitas terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)

Tabel 2 Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Variabel (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,779	0,202	Valid
X2	0,707	0,202	Valid
X3	0,840	0,202	Valid
X4	0,779	0,202	Valid
X5	0,777	0,202	Valid

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS 25 dan dibandingkan dengan nilai r tabel ialah 0,202 (dengan jumlah responden = 95 orang serta tingkat sig. 0,05) mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel X1 memenuhi kriteria validitas. Secara spesifik, nilai r hitung untuk item X<sup>1</sup> adalah 0,779, X<sup>2</sup> ialah 0,707, X<sup>3</sup> ialah 0,840, X<sup>4</sup> ialah 0,779, serta X<sup>5</sup> ialah 0,777. Karena seluruh nilai-hitung tersebut > r-tabel, maka kelima butir pernyataan dinyatakan "valid" serta layak untuk dipakai pada analisis berikutnya.

#### Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 3 Validitas Variabel Kompetensi

Variabel (X2)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,779	0,202	Valid
X2	0,863	0,202	Valid
X3	0,887	0,202	Valid
X4	0,875	0,202	Valid

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Merujuk pada hasil uji validitas untuk variable X2, seluruh butir pernyataan X<sup>1</sup> hingga X<sup>4</sup> memiliki r-hitung > r-tabel yakni 0,202. Adapun nilai-hitung masing-masing item ialah 0,779; 0,863; 0,887; serta 0,875. Dikarenakan seluruh nilai r-hitung tersebut > r-tabel, maka keempat item tersebut dinyatakan "valid" serta bisa dipakai dalam mengukur variabel kompetensi pada penelitian ini.

#### Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4 Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel (Y)	Rhitung	Rhitung	Keterangan
Y1	0,841	0,202	Valid
Y2	0,732	0,202	Valid
Y3	0,759	0,202	Valid
Y4	0,725	0,202	Valid
Y5	0,789	0,202	Valid

*Sumber: Data Primer (diolah 2025)*

Hasil uji validitas pada variable Y memperlihatkan bahwasannya semua butir pernyataan dari Y<sup>1</sup> hingga Y<sup>5</sup> mempunyai nilai r-hitung > r-tabel yakni 0,202. Adapun nilai r-hitung setiap item yakni 0,841; 0,732; 0,759; 0,725; serta 0,789. Karena seluruh nilai tersebut berada di atas r tabel, maka semua butir pernyataan pada variable Y dinyatakan “valid” serta layak dipakai sebagai instrumen pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5 Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	0,836	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,874	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,826	Reliabel

*Sumber: Data Primer (diolah 2025)*

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwasannya seluruh variabelnya mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yakni X1 = 0,836, X2 = 0,874, serta Y = 0,826. Oleh karena itu, ketiga variabel dinyatakan reliabel, yang mengindikasikan bahwasannya instrumen yang digunakan mempunyai konsistensi internal yang baik serta bisa diandalkan untuk mengumpulkan data penelitian.

### Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		95	95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.80774304	1.77780432
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.075
	Positive	.090	.073
	Negative	-.078	-.075
Test Statistic		.090	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054c	.200c,d

*Sumber: Data Primer (diolah 2025)*

Pengujian normalitas data residual yang dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sig. (Asymp. Sig. 2-tailed) = 0,054. Karena nilai sig. tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasannya data residual mempunyai sebaran yang mengikuti distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

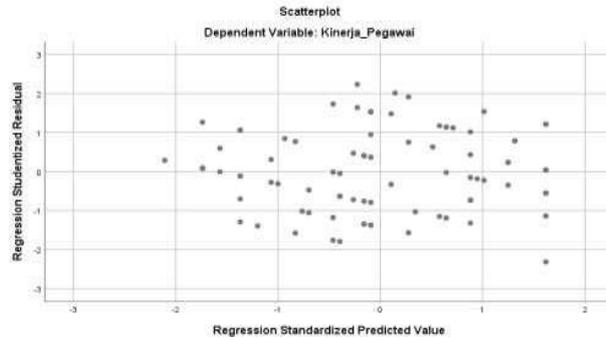
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
X1	0,877	1,140
X2	0,877	1,140

*Sumber: Data Primer (diolah 2025)*

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas yang dilakukan dengan merujuk pada nilai Tolerance serta VIF, semua variabel independen menunjukkan nilai Tolerance 0,877 > 0,10 serta VIF 1,140 < 10. Hasil ini mengindikasikan bahwasannya tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi, sehingga semua variable independen dapat dianalisis secara simultan tanpa adanya pengaruh yang saling mengganggu secara signifikan.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Hasil uji heteroskedastisitas yang divisualisasikan melalui scatterplot antara nilai studentized residual dan standardized predicted value menunjukkan bahwasannya sebaran titik residual terjadi di sekitaran garis nol secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu. Pola penyebaran acak tersebut menandakan bahwasannya varians dari residual bersifat homogen, yang menunjukkan tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang diuji. Oleh karenanya, model regresi tersebut telah memenuhi salah satu asumsi klasik mengenai homoskedastisitas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis lanjutan.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.966	1.926		3.616	.000
	Teknologi Informasi (X1)	.278	.105	.258	2.634	.010
	Kompetensi (X2)	.339	.106	.315	3.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Merujuk pada hasil pengolahan data uji regresi linier berganda diatas, didapat persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,966 + 0,278 + 0,339 + e$$

Berikut ini dapat dijelaskan berdasarkan hasil model regresi linier berganda pada tabel 8 : (1) Nilai konstanta = 6,966 mengindikasikan bahwasannya ketika nilai X1 serta X2 bernilai nol, maka Y diprediksi berada pada angka 6,966. (2). Koefisien regresi untuk variable X1 sebesar 0,278 mengartikan bahwasannya setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan berdampak pada kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,278 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal ini mencerminkan bahwa meskipun sistem digital seperti e-Kinerja dan SiTibel V2 telah tersedia, pemanfaatannya masih sangat bergantung pada tingkat literasi digital dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai. (3). Koefisien regresi untuk variable X2 sebesar 0,339 mengartikan bahwasannya peningkatan satu satuan dalam kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,339 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan, terutama dalam hal keterampilan teknis,

pengalaman kerja, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai ASN. Di lingkungan birokrasi seperti BKD Provinsi Kalimantan Timur, hal ini memperlihatkan bahwa kapabilitas individu dalam menjalankan fungsi administratif lebih menentukan kinerja dibandingkan sekadar keberadaan teknologi informasi.

## Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,616	0,000
	Total Teknologi Informasi (X1)	2,634	0,010
	Total Kompetensi (X2)	3,209	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Hasil pengujian signifikansi parsial (T) menunjukkan bahwa: (1). Variabel X1 mempunyai nilai t-hitung yakni 2,634 dengan nilai Sig. ialah 0,010. Dikarenakan nilai sig. < 0,05, maka bisa disimpulkan Teknologi Informasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Y. (2). Variabel X2 mempunyai nilai t-hitung yakni 3,209 dengan nilai sig. ialah 0,002. Dikarenakan nilai sig. < 0,05, maka bisa disimpulkan Kompetensi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Y.

## Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	13,198	0,000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Merujuk hasil analisis pada uji F yang tercantum dalam tabel sebelumnya, diketahui bahwa nilai F hitung ialah 13,198 dengan nilai sig. 0,000. Dikarenakan nilai sig. < 0,05, maka bisa dinyatakan variable X1 serta X2 secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variable Y. Oleh karenanya, model regresi yang dipakai layak untuk dipakai dalam prediksi dan analisis lebih lanjut.

## Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,472a	0,223	0,206

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda memakai output SPSS, didapat nilai R Square mencapai 0,223. Artinya, sebesar 22,3% variasi pada variabel Y bisa dijelaskan oleh dua variabel X, yaitu Teknologi Informasi (X1) serta Kompetensi (X2). Dengan demikian, model regresi tersebut memiliki kemampuan menerangkan pengaruh terhadap variable Y sebesar 22,3%, sementara sisanya, yaitu 77,7%, ditentukan oleh berbagai faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square yang tercatat = 0,206 menunjukkan setelah penyesuaian dengan jumlah prediktor yang digunakan, kontribusi aktual X1 dan X2 terhadap Y masih berada pada kategori rendah hingga sedang.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai nilai t hitung yakni 2,634 serta nilai sig. 0,010, < 0,05. Ini menandakan X1 memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap Y pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Nilai koefisien regresi = 0,278 mengindikasikan bila terjadi peningkatan dalam pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,278 satuan. Hal ini berlaku dengan asumsi bahwa seluruh variable independen lainnya berada dalam kondisi konstan.

Temuan ini selaras dengan studi Telaumbanua *et al.*, (2024), di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias, yang menunjukkan bahwasannya teknologi informasi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai Adjusted R Square mencapai 0,756, yang artinya sebesar 75,6% variasi dalam kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel teknologi informasi. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan teknologi informasi – seperti sistem kepegawaian, aplikasi pengelolaan data, dan perangkat digital lainnya – berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Di BKD Provinsi Kalimantan Timur, pemanfaatan TI yang optimal dapat mempercepat proses administrasi dan mendukung keputusan berbasis data, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, *Green Intellectual Capital* (GIC) ternyata memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif apabila tidak didukung oleh penerapan strategi inovasi hijau yang tepat. Temuan ini mengonfirmasi kebenaran hipotesis kedua (H2). Efek negatif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam *Green Human Capital* (GHC), *Green Structural Capital* (GSC), dan *Green Relational Capital* (GRC) dapat menjadi hambatan dalam meraih keunggulan kompetitif jika tidak dirancang dan diimplementasikan secara efektif. Walaupun penelitian ini difokuskan pada sektor agrikultur, Hasil analisis uji t terhadap variable X2 menunjukkan bahwasannya nilai t-hitung yakni 3,209 dengan nilai sig. 0,002, < 0,05. Ini menandakan variabel X2 memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap Y. Adapun nilai koefisien regresi = 0,339 mengimplikasikan setiap peningkatan satusatuan dalam kompetensi akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,339 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Temuan ini selaras dengan studi Nuyadin *et al.*, (2022), di Kantor Kecamatan Biringkanaya, Makassar, yang juga menemukan bahwasannya kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sig. 0,008. Dalam konteks Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal tersebut menunjukkan bahwasannya pegawai yang mempunyai pemahaman, keterampilan, serta sikap kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam keberhasilan pelaksanaan tugas, terutama dalam layanan publik yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan kualitas kerja yang optimal.

### Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis melalui uji F menunjukkan nilai F hitung = 13,198 serta nilai sig. 0,000, < 0,05. Ini mengindikasikan bahwasannya secara simultan variable X1 serta X2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Nilai R Square = 0,223 mengindikasikan kedua variabel tersebut bisa menjelaskan 22,3% variasi dalam Kinerja Pegawai, sementara sisanya 77,7% ditentukan oleh faktor lain di luarmodel studi. Temuan ini diperkuat oleh studi Djati *et al.*, (2024), di Direktorat Manajemen Informasi KPK, yang menemukan Kompetensi serta Teknologi Informasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung 255,849 serta nilai sig. 0,000. Selain itu, studi Fitriatin (2023), pada karyawan bagian gudang PT PLN (Persero) UID S2JB menunjukkan bahwasannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja (t hitung = 3,525) lebih besar dibandingkan pengaruh teknologi informasi (t hitung = 3,076). Hal ini menandakan bahwa aspek-aspek seperti keterampilan teknis dan pemahaman terhadap

tugas memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan keberadaan infrastruktur teknologi informasi.

Kondisi ini sejalan dengan situasi di BKD Provinsi Kalimantan Timur, di mana meskipun sistem informasi telah tersedia dengan baik, penggunaannya belum optimal karena masih terdapat kendala seperti rendahnya literasi digital dan kecenderungan pegawai untuk tetap menggunakan metode kerja manual. Ariani *et al.*, (2022), juga menyoroti bahwa literasi digital yang rendah dan resistensi terhadap teknologi merupakan hambatan utama dalam proses digitalisasi ASN. Oleh sebab itu, penguatan kompetensi sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam mewujudkan birokrasi digital yang efektif dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kompetensi individu dan dukungan teknologi informasi yang memadai dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi pengembangan melalui pelatihan dan penyediaan sarana teknologi yang sesuai menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

## PENUTUP

Merujuk pada hasil analisis serta pembahasan yang telah dipaparkan, bisa disimpulkan bahwa Teknologi informasi terbukti memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pemanfaatan teknologi informasi sejalan dengan peningkatan performa kerja pegawai Kompetensi juga memberikan pengaruh secara signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kompetensi yang baik secara langsung mendorong peningkatan kualitas kerja. Ketika diuji secara bersamaan, baik teknologi informasi maupun kompetensi mempunyai pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai. Meski demikian, dalam model regresi yang dipakai, kompetensi menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan teknologi informasi.

Selain itu merujuk pada hasil penelitian ini, berikut ialah beberapa saran yang bisa diajukan peningkatan kompetensi pegawai sebaiknya diarahkan pada aspek praktis, seperti pelatihan teknis dalam penggunaan aplikasi kepegawaian dan penguatan soft skill dalam layanan publik. BKD Provinsi Kalimantan Timur dianjurkan untuk menyelenggarakan pelatihan yang sistematis terkait sistem kepegawaian digital, seperti e-Kinerja, e-KGB V2, dan SiTibel V2, sekaligus meningkatkan kemampuan interpersonal pegawai dalam memberikan pelayanan. Implementasi teknologi informasi hendaknya diiringi dengan pembaruan sistem secara berkala, pelatihan bagi pengguna, serta evaluasi terhadap pemanfaatannya agar tidak sekadar menjadi prosedur administratif semata. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambah cakupan variabel, seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta mengkombinasikan metode kualitatif guna mendapat pemahaman yang lebih komprehensif terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Abdelraheem, A. A. E., Hussaien, A. M., Mohammed, M. A. A., & Elbokhari, Y. A. E. (2021). *The effect of information technology on the quality of accounting information*. *Accounting*, 7(1), 191–196. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.9.017>
- Abdelwahed, N. A. A., & Doghnan, M. A. A. (2023). *Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society*. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Andi Nuyadin, Yusram Adi, & Andi Irfan. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 681–687. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1660>
- Ariani, F., Rahim, R., & Permatasari, C. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara secara Daring (Studi Kasus di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan

- Kajian Hukum Administrasi Negara). *Jurnal Transformasi Administrasi*, 12(02), 148–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.56196/jta.v12i02.223>
- Bakri, A., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Efisiensi Pelayanan Pajak Daerah pada Kantor Bapenda Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journals of Social, Science, and Engineering*, 3(2), 176-181., 3(2).
- Dewi, V. A. P. (2024). Efektivitas Penerapan Sistem Aplikasi E-Mutasi.Bkd.Kalselprov.Go.Id Menuju Total Quality Service Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *AS-SIYASAH : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.31602/as.v9i1.13306>
- Djati, J., Madiistriyatno, H., & Nurakhim<sup>3</sup>, B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*. <https://journal.ikopin.ac.id>
- DRA. HJ. Ardiningsi, M. S. (2016). Laporan Kinerja BKD prov. Kaltim. *Jurnal Pendidikan Kimia Universitas Riau*, 1(1), 1–41. <https://doi.org/10.33578/jpk-unri.v1i1.3274>
- Ekowati, M., & Dilengan, S. (2022). Efektivitas Pelayanan Kenaikan Jabatan Fungsional Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(2), 217–232. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i2.2740>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID S2JB. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681-700.
- Hadi, A. H., Abdulhameed, G. R., Malik, Y. S., & Flayyih, H. H. (2023). *The Influence Of Information Technology (It) On Firm Profitability And Stock Returns. Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 4(13(124)), 87–93. <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.286212>
- Harini Fajar Ningrum, Yusuf Iskandar, & Bintang Mukhammad Burhanudin Akbar. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74-83.
- Hidayat, R. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, Volume 5 No. 1 Maret 2021*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Israwati, Nizamil Fadhli, & Cintana Alivia Putri. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Teknologi Digital di Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 379-389. <https://doi.org/10.47065/jamek.v4i3.1638>
- Marei, A., Abou-Moghli, A., Shehadeh, M., Sallhab, H. A., & Othman, M. D. (2023). *Entrepreneurial competence and information technology capability as indicators of business success. Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 339–350. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.9.008>
- Rizal, A. , Z. F. , & Marsinah. L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27-24.
- Sarah, S., Taufik, T., Safitri, D., Batang Cenaku, K., Batang Gansal, K., Kuala Cenaku, K., & Rengat Barat, K. (2020). *The Effect Of Aparatur Competency, Organizational Commitment, Utilization Of Information Technology, Community Participation And Internal Control System Of The Accountability Of Village Management In Kabupaten Indragiri Hulu. Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(4). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>
- Sartika Bussa. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Economics Bosowa*, 7(003), 450-465.
- Sri Roekminiati, & Aris Sunarya. (2021). Sistem Pengelolaan Keuangan Desa Berbasis Tehnologi Informasi (Studi Kasus Desa Kureksari, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial - Vol. 5 No. 1 Tahun 2021*.
- Sukhemi, & Sari, M. W. (2023). *The Influence of Employee Competence and Use of Information Technology on Financial Accountability with the Success of Information Systems as Moderating Variables. Asian Journal of Business and Accounting*, 16(2), 179–205. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol16no2.6>

Telaumbanua, K., Hulu, F., Waruwu, M. H., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*. <https://doi.org/doi.org/jebma.v4n3.4775>