



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN GAYA KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO

Oleh:
Fatoni

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

ABSTRAK: Untuk meningkatkan daya saing suatu institusi maka diperlukan kinerja yang baik dari institusi tersebut dengan meningkatkan kinerja pegawainya, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu ingin mengetahui serta menganalisis pengaruhnya kompetensi Sumber Daya Manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dan menggunakan teknik sampel jenuh/ sensus diperoleh sampel sebanyak 66 responden. penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Berganda dan dilakukan pengolahan menggunakan *SPSS for Windows* diperoleh data penelitian telah lulus Uji Instrumen dan Uji Asumsi Kalsik. Persamaan regresi berganda yaitu $Y = - 0,031 + 0,275. X_1 + 0,371. X_2 + 0,405. X_3$. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,852 (85,2%) menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y), sedangkan sisanya 14,8% merupakan kontribusi pengaruh variabel-variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian yaitu: 1) Kompetensi Sumber Daya Manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 2) Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 3) Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 4) Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 5) Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci: *Kompetensi, Teknologi Informasi, Kepemimpinan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era keterbukaan membawa dampak positif bagi masyarakat untuk lebih mengetahui pelayanan pemerintah daerah atau pemerintah kabupaten terhadap masyarakat, apabila ada pelayanan yang kurang bagus maka tidak segan-segan masyarakat menyampaikan masukannya kepada pemerintah

daerah atau pemerintah kabupaten tetapi juga sebaliknya apabila pelayanan pemerintah daerah atau pemerintah kabupaten dirasakan bagus maka masyarakat akan menyampaikan pujian. Pelayanan pemerintah daerah atau pemerintah kabupaten kepada masyarakat tidak bisa dilepaskan dari kinerja pemerintah daerah atau pemerintah kabupaten itu sendiri, untuk itu Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar berdampak kepada peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu dengan peningkatan kompetensi masing-masing pegawai serta pemanfaatan teknologi informasi yang telah ada dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaannya.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas antara lain adalah menyusun kebijakan dibidang kepegawaian pada wilayah Sidoarjo, dan melaksanakan tugas lainnya yang mempunyai kaitan dengan kepegawaian termasuk rekrutmen. Menurut Wibowo (2018:271), “setiap organisasi didirikan untuk menggapai tujuan tertentu serta jika tercapai tujuan tersebut maka dikatakan sebagai suatu keberhasilan sedangkan untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan pondasi yang kokoh berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, serta budaya organisasi yang bisa memaksimalkan serta memperkuat kompetensi tersebut.”

Setiap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensinya, hal ini terkait dengan penyelesaian pekerjaan pegawai itu sendiri. Apabila pegawai mempunyai kompetensi yang baik maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya apabila pegawai tidak mempunyai kompetensi yang baik maka akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini akan mengganggu proses pekerjaan berikutnya dan berpotensi menurunkan kinerjanya. Dengan menggunakan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi maka diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo memperoleh Sumber Daya Manusia yang bisa memberi sumbangsih kepada organisasi dengan menciptakan nilai tambah bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi..

Berbagai macam teknologi informasi yang telah ada dapat membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemanfaatan teknologi informasi yang optimal baik dari segi kuantitas frekuensi pemakaian, jumlah aplikasi/ macam jenis teknologi informasi maupun kualitas aplikasi teknologi informasi. Menurut Mulyadi (2015:303) dalam Indiyarningsih (2020:33), “teknologi informasi merupakan seluruh teknologi apa saja yang membantu manusia dalam mencari, membuat, mendapatkan, mengolah, menyebarkan informasi ke pihak lain.” Pemakaian SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang dipergunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo merupakan suatu aplikasi yang menyimpan *database* Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sidoarjo yang meliputi antara lain data pegawai, struktur organisasi serta daftar urut kepangkatan.

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin dalam mengola serta mengarahkan organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lain dan pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi

organisasi yang dipimpinannya sehingga dapat mempengaruhi bawahannya agar ide/ inovasi serta cita-citanya yang dimilikinya dapat diterima serta dilaksanakan oleh bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan terhadap organisasi/ instansi yang dipimpinnya maka diharapkan mendapat dukungan bawahannya agar tujuan organisasi/ instansi dapat mudah diwujudkan.

Untuk dapat melakukan fungsinya dengan lebih baik maka kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo harus ditingkatkan, dengan demikian kinerja pegawainya pun juga harus ditingkatkan pula. Menurut Faustini Cardosa Gomes (1995:195) yang disadur oleh Mangkunegara (2018:9), "kinerja pekerja merupakan ungkapan misalnya *output*, efisiensi dan efektivitas yang dihubungkan kepada kinerja." Peningkatan kinerja pegawai merupakan tanggungjawab kolektif yaitu antara pimpinan dengan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sehingga perlu kerjasama yang baik serta berkesinambungan, sehingga kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan mengenai kinerja pegawai, maka harus diketahui terlebih dahulu variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan lebih mudah untuk menyelesaikannya. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruhnya kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara serta pemanfaatan teknologi oleh Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo terhadap kinerjanya. sehingga judul yang diambil peneliti yaitu "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo"

Tujuan Penelitian:

Berdasar pada latar rumusan masalah diatas, bisa ditentukan tujuan dari penyelenggaraan penelitian ini untuk mengetahui:

- 1) Untuk mengetahui serta menganalisis kompetensi Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui serta menganalisis kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial memiliki pengaruh terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui serta menganalisis pemanfaatan teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 4) Untuk mengetahui serta menganalisis gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 5) Untuk mengetahui serta menganalisis diantara kompetensi Sumber Daya Manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2018:212), “kompetensi ditunjukkan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, seorang pekerja dianggap memiliki kompetensi (kompeten) apabila menunjukkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya apabila seorang pekerja memiliki kinerja yang buruk maka dikatakan bahwa pekerja tersebut tidak kompeten.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Aminuddin (2019:2), “secara etimologi sistem teknologi informasi adalah gabungan dari kata *system*, *technology* dan *information* yang semua kata tersebut memiliki arti yang tidak sama antara satu dengan lainnya. *System* adalah perakitan perangkat keras komputer, perangkat lunak, serta periferal agar mempunyai fungsi bersama-sama.

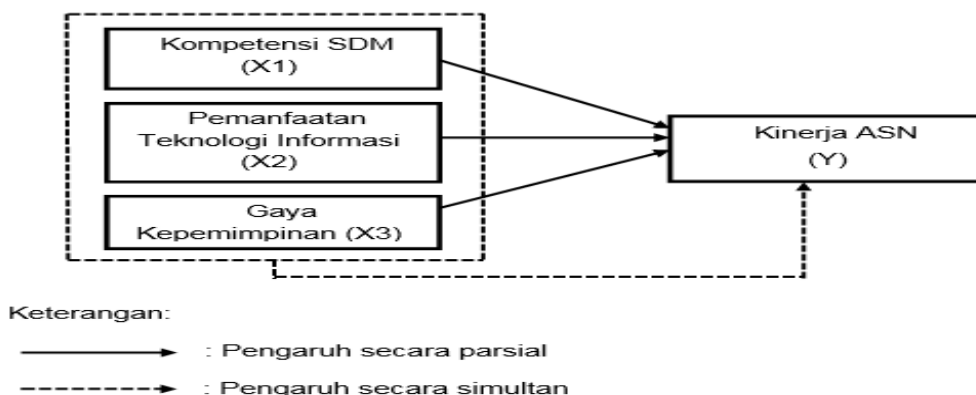
Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:170), “agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal, maka perilaku bawahan harus dipengaruhi oleh suatu cara yang bertujuan mendorong gairah kerjanya, kepuasan kerjanya, kinerjanya serta produktivitas kerjanya yang tinggi dengan suatu cara yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kinerja

Kinerja karyawan menurut pendapat Suntoro (1999:12) yang sadur oleh Uha (2018:212-213) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah diperoleh oleh seseorang/ kelompok orang di suatu organisasi yang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang bersangkutan masing-masing secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah asumsi tentang pertanyaan pada rumusan permasalahan. Hipotesis penelitian ini yaitu:

- 1) Kompetensi Sumber Daya Manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 2) Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 3) Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 4) Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 5) Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif, hal ini disebabkan data penelitian yang dipergunakan adalah angka, dengan menggunakan Skala Likert maka dari jawaban responden pada kuesioner tersebut menjadi angka. Menurut Arikunto (2017:213) jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan klasifikasi penelitian *explanatory* yaitu menjelaskan suatu fenomena yang ada pada waktu dilakukannya penelitian menjadi tujuan penelitiannya serta dilakukan pengujian terhadap hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan karena ada pengujian kebenaran atas hipotesis yang diuji tersebut.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), "pengertian populasi ialah suatu kumpulan obyek/ subyek dengan kualitas serta parameter yang tertentu membentuk suatu wilayah generalisasi kemudian diidentifikasi oleh peneliti guna ditelaah serta ditarik kesimpulannya." Populasi pada studi ini yaitu keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan total 66 orang.

Menurut Azwar (2016:79) dan Noor (2016:147), "sampel ialah perwakilan dari populasi yang mempunyai karakteristik yang serupa seperti populasinya atau suatu jumlah tertentu yang diambil dari anggota populasi." Dengan demikian, sampel pada penelitian ini sebanyak 66 responden yaitu Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan menyebar kuisisioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Yamin dan Heri (2018:282), “validitas atau valid artinya kata dari *validity* yang berarti seberapa jauh kecermatan serta ketepatan alat ukur untuk menerapkan fungsi ukurnya, suatu indikator disebut valid jika indikator tersebut bisa mendapatkan tujuan pengukuran yang berasal dari konstruk amatan secara tepat.

Menurut Ghozali (2018:47&48), “apabila obyek yang sama dilakukan pengukuran beberapa kali dihasilkan nilai data yang cenderung sama sehingga instrument tersebut dipercaya reliabel, sedangkan alat yang dipergunakan dalam menguji tingkat konsistensi jawaban terhadap pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden disebut Reliabilitas. Tanggapan responden yang konsisten dari waktu ke waktu terhadap suatu pertanyaan/ pernyataan maka kuesioner tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:94), “Analisis Regresi Linier Berganda dipergunakan dalam melakukan pengukuran mengenai kekuatan hubungan/ relasi antara minimal dua variabel bebas serta guna mengungkapkan arah hubungan terhadap variabel terikatnya.” Pada studi ini Analisis Regresi Linier Berganda dipergunakan untuk mengungkapkan arah hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y).

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Uji F berguna sebagai pengukuran pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan kepada Kinerja. Ghozali (2018:79) mengungkapkan bahwa pengujian bisa dilaksanakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari tingkat sig. $< 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.24
Koefisien Regresi Berganda dan Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.031	.579		-.054	.957
	KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA	.275	.114	.257	2.408	.019
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	.371	.146	.344	2.548	.013
	GAYA KEPEMIMPINAN	.405	.115	.369	3.511	.001

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sumber: Hasil output SPSS

Hasil analisis pada tabel 4.24 bisa diformulasikan sebagaimana analisis model persamaan regresi antara lain :

$$Y = - 0,031 + 0,275. X_1 + 0,371. X_2 + 0,405. X_3$$

Sesuai persamaan di atas didapatkan :

- Koefisien konstanta (a) yaitu - 0,031 satuan memberikan pengertian apabila kompetensi sumber daya manusia (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2) serta gaya kepemimpinan (X_3) seluruhnya bernilai 0 satuan sehingga nilai aparatur sipil negara (Y) yaitu - 0,031 satuan (turun sebesar 0,031 satuan).
- Koefisien regresi (b_1) yaitu 0,275 satuan mengungkapkan hubungan yang positif. Dengan asumsi nilai variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_2) serta gaya kepemimpinan (X_3) adalah 0 satuan sehingga bilamana kompetensi sumber daya manusia (X_1) naik sebanyak 1 satuan sehingga aparatur sipil negara (Y) akan meningkat sebanyak 0,275 satuan dan begitu juga sebaliknya bilamana kompetensi sumber daya manusia (X_1) terjadi penurunan 1 satuan sehingga aparatur sipil negara (Y) akan turun sebanyak 0,275 satuan.
- Koefisien regresi (b_2) yaitu 0,371 satuan menunjukkan hubungan yang positif. Dengan asumsi nilai variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) serta gaya kepemimpinan (X_3) adalah 0 satuan, dengan demikian bilamana pemanfaatan teknologi informasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan sehingga aparatur sipil negara (Y) akan mengalami kenaikan yaitu 0,371 satuan dan begitu juga sebaliknya jika pemanfaatan teknologi informasi (X_2) terjadi penurunan 1 satuan sehingga aparatur sipil negara (Y) akan menurun sebanyak 0,371 satuan.
- Koefisien regresi (b_3) yaitu 0,405 satuan mengungkapkan hubungan yang positif. Dengan asumsi nilai variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) serta pemanfaatan teknologi informasi (X_2) adalah 0 satuan, sehingga apabila gaya kepemimpinan (X_3) terjadi kenaikan 1 satuan maka aparatur sipil negara (Y) akan meningkat sebanyak 0,405 satuan dan begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan (X_3) mengalami penurunan 1 satuan sehingga kinerja aparatur sipil negara (Y) akan terjadi penurunan sebanyak 0,405 satuan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.852	1,08494	1,859

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

b. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sumber: Hasil *output SPSS*

Merujuk kepada tabel 4.25 didapati angka *Adjusted R Square* adalah 0,852 (85,2%) menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel bebas ialah kompetensi sumber daya manusia (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y), sementara sisanya $100\% - 85,2\% = 14,8\%$ adalah sumbangan pengaruh variabel lainnya yang tidak diikutkan pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.27
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,642	3	148,547	126,199	,000 ^a
	Residual	72,979	62	1,177		
	Total	518,621	65			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

b. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sumber : Hasil Output SPSS

Merujuk kepada tabel 4.27 didapati nilai *Sig* yaitu 0,000 dan lebih rendah dari 5%, sehingga didapat keputusan menolak H_0 serta menerima H_1 artinya kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi serta gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini mempergunakan taraf kepercayaan α yaitu 5%.

- a) Variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1)

Hipotesis yang dipergunakan yaitu :

Sesuai tabel 4.24 diketahui variabel kompetensi sumber daya manusia bernilai *Sig* sebesar 0,019 dan kurang dari 5% dengan demikian keputusannya menolak H_0 serta menerima H_1 artinya kompetensi sumber daya manusia secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

- b) Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_2)

Sesuai tabel 4.24 diketahui variabel pemanfaatan teknologi informasi bernilai *Sig* yaitu 0,013 dan lebih kecil dari 5% maka didapat keputusan yaitu menolak H_0 serta menerima H_1 artinya pemanfaatan teknologi informasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

- c) Variabel gaya kepemimpinan (X_3)

Sesuai tabel 4.24 didapati variabel gaya kepemimpinan bernilai *Sig* yaitu 0,001 dan lebih rendah dari 5% maka didapat keputusan yaitu menolak H_0 serta menerima H_1 artinya gaya kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Pembahasan

1. Kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Merujuk hasil Uji Simultan yang bernilai *Sig* yaitu 0,000 (kurang dari 5%), dengan demikian didapat keputusan menolak H_0 serta menerima H_1 artinya kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi serta gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Peningkatan secara bersama-sama yaitu kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, pemanfaatan teknologi informasi yang dilaksanakan oleh para aparatur sipil negara serta kualitas gaya

kepemimpinan yang semakin baik maka akan melakukan peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

2. Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Merujuk hasil Uji Parsial diketahui kompetensi sumber daya manusia bernilai *Sig* yaitu 0,019 (lebih kecil dari 5 %) sehingga didapat keputusan yaitu menolak H_0 serta menerima H_1 artinya kompetensi sumber daya manusia secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo sangat baik dan mumpuni sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (sebagaimana standar kualitas yang sudah ditetapkan oleh institusi) walaupun datangnya bersamaan hal itu tentunya akan mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara tersebut.

Penelitian yang dikerjakan Tarjo (2020) memberikan hasil kesimpulan atas penelitiannya yaitu kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kabupaten Bungo. Hasil penelitiannya Machmury, dkk (2021) memberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan di Manajemen Devisi Keuangan Perhotelan kawasan destinasi Bira Kabupaten Bulukumba dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi SDM.

3. Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Merujuk hasil Uji *t* diketahui pemanfaatan teknologi informasi bernilai *Sig* sebesar 0,013 (kurang dari 5 %) sehingga didapat keputusan yaitu menolak H_0 serta menerima H_1 artinya pemanfaatan teknologi informasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil studi ini menunjukkan bahwa responden memanfaatkan komputer untuk membantu kelancaran dalam bekerja serta mampu mengoperasikan aplikasi (program komputer) dengan baik, sehingga jumlah pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar organisasi. Sarana dan prasarana di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo telah dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh aparatur sipil negara sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif sesuai dengan standar jumlah yang dipersyaratkan oleh institusi, hal ini akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo. Temuan ini sejalan dengan temuan Indiyaniingsih (2020) yang mengambil suatu kesimpulan bahwasanya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan kepada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Lumajang. Penelitian yang dikerjakan oleh Tarjo (2020) memberikan hasil kesimpulan atas penelitiannya yaitu pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan kepada kinerja aparatur desa Kabupaten Bungo. Penelitiannya Machmury, dkk (2021) memberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan di Manajemen Devisi Keuangan Perhotelan kawasan destinasi Bira Kabupaten Bulukumba dipengaruhi secara signifikan oleh pemanfaatan teknologi informasi.

4. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Merujuk hasil Uji Parsial mempunyai gaya kepemimpinan bernilai *Sig* yaitu 0,001 (lebih kecil dari 5 %) maka keputusannya menolak H_0 serta menerima H_1 artinya gaya kepemimpinan secara individual berpengaruh

signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Kehadiran aparatur sipil negara dalam bekerja sangatlah penting karena kehadiran tersebut merupakan salah satu bentuk loyalitasnya terhadap Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, dengan kehadiran dalam bekerja maka diharapkan aparatur sipil negara dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tumbuhnya loyalitas aparatur sipil negara tidak lepas dari peran serta gaya kepemimpinan yang dimiliki dan diaplikasikan oleh pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang ingin meningkatkan kinerja bawahannya melalui loyalitas kerjanya atas kehadirannya dalam bekerja. Menurut Tohardi (2018:311), "gaya kepemimpinan yang mempunyai orientasi kepada bawahannya akan banyak fokus kepada aspek peningkatan kinerja karyawan yang bertitiktolak kepada produktivitas kerja yang meningkat sehingga peningkatan kinerja organisasi dipicu melalui peningkatan kinerja karyawan." Temuan ini sependapat dengan penelitiannya Laila (2016) memberi suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kec.Mojosongo, Kab. Boyolali.

5. Gaya kepemimpinan merupakan variabel dominan.

Hasil dari *output SPSS for Windows* pada tabel *Correlation (Partial)* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel dominan karena nilainya terbesar yaitu 0,407. Gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ialah gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dengan menggerakkan kesadaran para bawahannya agar mau berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja institusi Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo melalui kinerja aparatur sipil negara. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selalu mendorong bawahannya untuk peningkatan kinerja antara lain dengan cara meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan pelatihan serta pengembangan agar aparatur sipil negara mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kemudian pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo juga menyediakan sarana serta prasarana yang mendukung aparatur sipil negara untuk lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah menunjukkan mempunyai pengaruh yang besar (dominan) dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo.

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagaimana dari pelaksanaan uji setiap variabel terhadap variabel terikat dengan mempergunakan Uji Simultan maupun Uji Parsial serta pembahasannya maka kesimpulan penelitian yaitu:

- 1) Kompetensi Sumber Daya Manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia, teknologi informasi yang tersedia lebih dimanfaatkan serta gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan di lapangan apabila semuanya tersebut dilakukan secara bersama-sama

maka akan mampu memberikan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

- 2) Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan kompetensi dengan memberikan pelatihan mengenai keterampilan kerja akan memberikan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 3) Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Teknologi informasi yang tersedia dimanfaatkan secara optimal maka akan memberikan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
- 4) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dampak dari diterapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif akan memberikan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Saran

Atas dasar kesimpulan tersebut sehingga peneliti memberi saran kepada pimpinan serta seluruh aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, yaitu:

- a. Untuk Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo disarankan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinannya dengan cara meningkatkan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan serta antar sesama bawahan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, meningkatkan loyalitas bawahannya dengan cara memberikan/ menanamkan pemahaman bahwa apabila kinerja aparatur sipil negara semakin meningkat sehingga kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo juga meningkat. Kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo terus ditingkatkan dengan cara melakukan penilaian kinerja sehingga diketahui pegawai mana yang mempunyai kinerja paling rendah dan konseling agar mampu meningkatkan kinerja dengan cara diadakan pelatihan serta pengembangan.
- b. Semua sarana serta prasarana terutama yang erat kaitannya dengan teknologi informasi yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo harus diperlakukan dengan baik dan selalu di *up date* untuk mendapatkan yang terbaru serta yang terbaik. Setiap sarana serta prasarana yang ada harus diberi *manual book* atau petunjuk mengenai penggunaan sarana serta prasarana agar keawetannya terjaga (tidak mudah rusak).
- c. Aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo hendaknya mendukung selalu program-program yang diberikan pimpinan demi peningkatan kinerja aparatur sipil negara serta kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo. Bawahan memberikan respon atau umpan balik kepada pimpinan atas program-program atau kebijakan pimpinan agar ada komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

- d. Untuk peneliti yang akan mengadakan penelitian di konsentrasi Manajemen SDM khususnya kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Sidoarjo hendaknya tidak memakai variabel-variabel pada penelitian ini supaya diperoleh hasil penelitian yang berbeda dengan studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2018. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Aminuddin. 2019. *Ensiklopedia Mini Teknologi Informasi*. Bandung: Angkasa
- Arikunto, Suharsemi. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asropudi, Pipin. 2018. *Kamus Teknologi Informasi Komunikasi*. Bandung: Titian Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chandra, Teddy dan Priyono 2016. *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education.*
URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFÉ Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiyaningsih, Kasih Mey Hana. 2020. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang*. Digital Repository Universitas Jember
<http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/99363>
- Isnaen, Fauzi Isnaen dan Fauzan Akbar Albastiah. 2021. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi*

Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Wilayah Jakarta Barat). Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam Volume 02 , No. 01 (2021), hal.55-73 P-ISSN:2715-954X, E-2719-9477 <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal>

Kasemin, Kasiyanto. 2019. *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*. Jakarta: Prenamedia Group.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.

Laila, Falah. 2016. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali)*. Institutional Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta. URI: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/43365>

Laliasa, Gunawan, Muh. Nur, Rince Tambunan. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. Sigma Journal Economic and Bussines STIE 66 Kendari, Vol. 1 No. 1 tahun 2018, Hal 83-103, ISSN 2199 – 2007, ISSN 2614-140X <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Demokratis%2C-Lingkungan-Laliasa-Nur/76d7fd1e9372f8d5790e8727787e575cbc6d3904>

Latan, Henky dan Selva Tamalagi. 2018. *Analisis Multivariate*. Bandung: Alfa Beta.

Machmury, Andri. Jumardi. Salam dan Asyraf Mustamin. 2021. *Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajemen Devisi Keuangan Perhotelan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 18. No. 2 (2021). p272-283. DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v18i2.9624>

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

_____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Noor, Juliansyah. 2016. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyatuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.

- Prawirosumoto, Suharno. 2017. *The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performanced In Parador Hotels And Resorts, Indonesia*, Universitas Mercu Buana, Jakarta. Emerald Publishing Limited 2017. Licenced re-use right only *International Journal of Law and Management*, Vol.59 Issue: 6 pp. 1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadli. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofyan. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna. 2018. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sujianto. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yarama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2019. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. 2020. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa*. Jurnal Manajemen. Vol. 12, No. 2. Tahun 2020 Universitas Mulawarman. DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v12i2.7961>
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7961>
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Uha, Ismail Nawawi. 2018. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Depok: Kencana.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2018. *Teknik Analisis Statistik*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yani, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.