

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

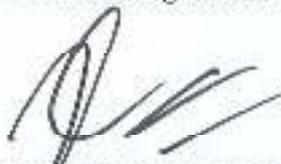
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

**Nama** : Fanni Gustiana Situmorang  
**Npm** : 20520020  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA DI KABUPATEN SAMOSIR**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

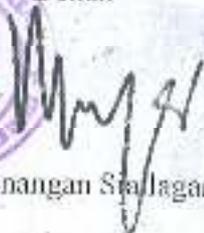
Pembimbing Utama



Hanna M Damanik, SE., MM

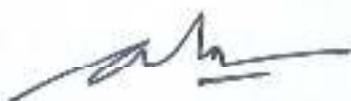


Dekan



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Vehry M Lumban Gaol S.E, M.Si, Ak, CA

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sentral dari sebuah organisasi. Setiap organisasi atau instansi menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang dapat memajukan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan terpenting dalam suatu organisasi.

BAPPEDA adalah singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. BAPPEDA Kabupaten Samosir dibentuk pada tanggal 28 Desember 2007 di Pangururan, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 21 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Samosir. Dimana tugas pokok dan fungsinya adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah.

Teknologi informasi saat ini sangat berkembang sehingga informasi yang di dapat memberikan dampak yang dapat mempengaruhi kinerja dengan baik. Perkembangan teknologi saat ini didukung oleh banyak faktor yang diharapkan dapat memberikan kesuksesan dari sistem informasi itu sendiri yang tercermin melalui kepuasan pemakai sistem informasi. Perkembangan teknologi informasi tidak hanya mempengaruhi dunia bisnis, tetapi juga mempengaruhi bidang lain seperti kesehatan, pendidikan, pemerintahan.

Investasi di bidang teknologi informasi dalam satu organisasi sebagian besar bertujuan untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat pengelolaan informasi.

Satu pegawai menyatakan “masalah yang di hadapi tentang teknologi informasi yaitu ada beberapa kendala yang di alami pada saat menggunakan aplikasi absensi seperti aplikasi tidak berfungsi atau error sehingga kehadiran pegawai tidak terhitung yang mengakibatkan kerugian pada pegawai”.

Kompetensi merupakan kombinasi antara ilmu pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu atau memecahkan masalah. Kompetensi pemakai dalam mengoperasikan sistem dapat dilihat dari seberapa besar pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pemakai untuk mengidentifikasi, mengolah, mengakses, dan menginterpretasikan data dalam bentuk informasi yang berkualitas. Seiring dengan perkembangan teknologi maka tingkat kompetensi dalam pengoperasian sistem juga harus meningkat. Untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui pendidikan khusus pengalaman dan pelatihan di bidang sistem informasi dan teknologi komputer. Pada setiap instansi tentunya harus memiliki peraturan perekrutan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan tentang perekrutan pegawai di kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir, setiap pegawai di rekrut sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Jabatan setiap golongan pada kantor BAPPEDA di Kabupaten Samosir yaitu:

1. Golongan II c berkompentensi dalam bidang pengolah data dan pengelolah barang milik negara
2. Golongan II d berkompentensi dalam bidang pengelolaan data
3. Golongan III a berkompentensi dalam bidang bendahara
4. Golongan III b berkompentensi dalam bidang analisis perencanaan, evaluasi dan pelaporan, analisis perhubungan dan telekomunikasi, analisis rencana program dan kegiatan, analisis perencanaan dan pengelola data
5. Golongan III c berkompentensi dalam kepala bidang, akhlimuda perencana, kasubbag umum, keuangan, dan kepegawaian, analisis rencana program dan kegiatan
6. Golongan III d berkompentensi dalam bidang Kepala bidang, ahlimuda analisis kebijakan, akhlimuda perencana
7. Golongan IV a berkompentensi dalam bidang sekretaris, kabid perencanaan pemerintahan dan sosial budaya, dan kabid penelitian dan pengembangan

#### 8. Golongan IV b Kepala BAPPEDA

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama menjalankan magang di kantor BAPPEDA di Kabupaten Samosir ini, peneliti menemukan bahwa terkait kompetensi pegawai di kantor ini masih ada pegawai yang kurang mampu mengolah data sesuai dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan adanya pegawai yang memikul pekerjaan yang seharusnya bukan pekerjaannya.

Peningkatan kompetensi sangat penting bagi aparatur negara untuk mewujudkan pelayanan yang profesional. Tuntutan tersebut dikarenakan peranannya yang sangat strategis sebagai alat penggerak jalannya pemerintahan. Penetapan standar kompetensi juga diperlukan untuk pengukuran Tingkat kinerja seseorang aparatur dan hal tersebut tidak lepas dari kualitas SDM yang dimilikinya.

Selain kompetensi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup berpengaruh untuk meningkatkan kualitas pegawai di bidang pemerintahan. Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi Perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran). Kompensasi juga sangat berpengaruh bagi kompetensi yang ada pada para pegawai. Semakin baik pemberian kompensasi dalam organisasi maka akan memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kompensasi ada dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama menjalani magang di kantor BAPPEDA di Kabupaten Samosir peneliti melakukan wawancara langsung kepada salah satu pegawai di kantor BAPPEDA di Kabupaten Samosir menyampaikan bahwa ” jika libur nasional kami juga para pegawai termasuk bagian administrasi di liburkan, kemudian setiap hari besar seperti hari raya, natal, dan lainnya kami di kasih juga THR atau tunjangan hari raya, pada penggajian pegawai dan tunjangan di kantor ini juga berbeda besaran sesuai dengan tingkat golongan pegawai tetapi dalam hal pemberian kompensasi berupa dana termasuk THR tadi kami seringkali tidak menerima besaran yang seharusnya, hal ini di

karenakan keterbatasan anggaran yang di turunkan pemerintah di bagian BAPPEDA ini”. Setiap pegawai menerima kompensasi yang berbeda sesuai dengan golongannya, Setiap pegawai menerima kompensasi tidak langsung yang sama seperti tunjangan keluarga, tunjangan suami atau istri, tunjangan jabatan, tunjangan perjalanan dinas, tunjangan performa, tunjangan makan. Selain permasalahan yang telah di sampaikan oleh salah satu pegawai BAPPEDA di atas peneliti juga selama melakukan magang di kantor BAPPEDA ini menemukan adanya ketidaksetaraan pekerjaan, dimana adanya pegawai yang mengemban banyak pekerjaan tetapi tidak adanya penambahan kompensasi yang di terima.

Pemerintahan daerah merupakan salah satu organisasi sektor publik yang mengelola berbagai kebijakan dan program dengan harapan menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat di daerahnya. Salah satunya yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan Bidang Perencanaan yang menjadi kewenangan Daerah yang juga bertindak sebagai unit kerja perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat Bidang Perencanaan. Bappeda dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Bappeda mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan pembangunan di bidang pemerintahan dan sosial budaya, bidang perekonomian, bidang infrastruktur dan pengembangan wilayah, bidang penyusunan program, monitoring dan evaluasi pembangunan, yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah serta tugas Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan setiap pegawai, dengan hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Berikut ini laporan penilaian kinerja pada Kantor BAPPEDA di Kabupaten Samosir:

**Tabel 1. 1 Laporan Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir**

Unsur Penilaian Kinerja		2022	2023	Perbandingan	Keterangan
a. Sasaran Kinerja PNS (SKP)		50,32	49,56	Turun	Baik
b. Perilaku Kerja	-Orientasi Pelayanan	77	73	Turun	Baik
	-integritas	76	76	Tetap	Baik
	-Komitmen	76	76	Tetap	Baik
	-Disiplin	76	76	Tetap	Baik
	-Kerjasama	76	76	Tetap	Baik
	-Nilai Rata-rata	76.20	75.40	Turun	Baik
	-Nilai Prestasi Kerja	80.89	80.14	Turun	Baik

*Sumber: Kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada BAPPEDA di Kabupaten Samosir bahwa rata-rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2022 dan dapat di lihat pada table nilai kinerja pegawai. Pada tahun 2023 nilai prestasi kerja mengalami penurunan dari nilai 80.89, walaupun dalam konteks baik dengan nilai 80.14. Begitu puladengan orientasi pelayanan mengalami penurunan walaupun tetap pada konteks yang baik. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja maka para pegawai haruslah meningkatkan kualitas kinerja agar lebih baik lagi. Faktor lain yang menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai selain beban kerja, tekanan dari organisasi, ataupun konflik dalam lingkungan kerja, itu akan mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

Dibawah ini diperoleh data awal jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) beserta golongan dan latar belakang Pendidikan pegawai di Bappeda Kabupaten Samosir.

**Tabel 1. 2 Data pegawai PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kabupaten Samsir**

No	Uraian	Pendidikan				Jumlah
		SMA	Diploma	S1	S2	
1.	Golongan II c	-	2	-	-	2
2.	Golongan II d	-	2	-	-	2
3.	Golongan III a	-	-	8	-	8
4.	Golongan III b	-	-	3	1	4
5.	Golongan III c	-	1	-	-	1
6.	Golongan III d	2	1	4	-	7
7.	Golongan IV a	-	-	2	2	4
8.	Golongan IV b	-	-	-	2	2
Total				30		

*Sumber: Bappeda 2023*

Data yang diperoleh berdasarkan tabel 1.3 terdapat 30 pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil), terdiri dari golongan -golongan II C 2 orang, golongan II D 2 orang golongan III A 7 orang, golongan III B 1 orang, golongan III C 4 orang, golongan III D 8 orang, IV B 2 orang, golongan IV A 4 orang.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, bahwa sarana teknologi yang di gunakan di Bappeda yaitu komputer, *wifi*, proyektor, mesin, printer, adapun jumlah komputer yang digunakan di kantor Bappeda berjumlah 40 unit.

Dengan adanya pengadaan komputer tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa masih ada pegawai yang kurang mampu mengoperasikan komputer dengan baik, selain itu dalam meningkatkan kinerja BAPPEDA ada beberapa sistem IT yang di gunakan berupa aplikasi, yaitu aplikasi SIPD, KRISNA, SIPPA dan Face Recognition.

Dari ke empat aplikasi yang lebih menonjol yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kinerja pegawai adalah Aplikasi SPID, yang dimana Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) adalah suatu sistem yang digunakan untuk pengelolaan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah, serta analisis dan profil pembangunan daerah, aplikasi ini juga di gunakan untuk sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja pemerintah daerah. Aplikasi SIPD adalah aplikasi yang dikembangkan oleh pemerintah Republik Indonesia untuk membantu mengelola dokumen dengan lebih efisien. Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) adalah sebuah inovasi yang dikeluarkan oleh Kementrian Dalam Negeri yang diatur dengan Permendagri Nomor 70 Tahun 2019 yang berlaku sejak 27 September 2019 untuk pengganti Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA).

Bappeda merupakan salah satu penunjang urusan pemerintah daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah yang seharusnya memiliki fasilitas teknologi yang memadai, pegawai yang mampu mengoperasikan teknologi tersebut untuk meningkat kinerja pegawai sehingga mencapai kompensasi sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bappeda dengan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Di Kabupaten Samosir”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir?
4. Bagaimana pengaruh teknologi informasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Teknologi Informasi, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis terutama

menyangkut pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dan dapat menambah pengetahuan untuk penelitian lain yang tertarik memilih topik yang terkait.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas HKBP Nommense Medan dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

**1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perencanaan program yang berhubungan dengan pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu. Menurut Warsita, (2018: 135) Menyatakan bahwa teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metedo untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menyimpa, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi informasi semakin berkembang pesat sehingga mempengaruhi kehidupan manusia dan membawa banyak perubahan dalam organisasi maupun proses bisnis (Pardani & Damayanthi, 2017).

Menurut Yudho Yudhanto, (2018:18) mengatakan bahwa teknologi informasi seperangkat alat yang membantu dalam bekerja dengan menghasilkan informasi serta melakukan tugas-tugas yang berhubungan dnegan pemrosesan informasi. Menurut Rintho, (2018:3) bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau infromasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Menurut Kuraesin, (2020) teknologi informasi yang komprehensif adalah yaitu semua bentuk teknologi digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk, seperti data bisnis, percakapan suara, gambar bergerak, presentasi multimedia dan bentuk lainnya.

Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang memiliki fungsi dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan segala macam cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau juga berkualitas. Selain fungsi dari teknologi informasi adalah untuk memecahkan suatu masalah, membuka kreativitas, menigkatkan efektivitas dan efesien dalam aktivitas manusia. Dapat dikatakan bahwa teknologi informasi adalah berbagai fasilitas yang terdiri dari hardware dan software untuk

mendukung dan meningkatkan kualitas informasi bagi masyarakat dengan cepat dan berkualitas.

Teknologi informasi tidak hanya penting sebagai alat komunikasi, melainkan merupakan perangkat penting yang seharusnya dimiliki dalam bisnis sebagai sarana untuk berkoordinasi dan pengarsipan dokumen-dokumen penting. Teknologi informasi diterapkan guna untuk pengolahan informasi yang pada saat ini menjadi salah satu bagian penting. Teknologi merupakan perpaduan antara teknologi informasi perangkat keras serta perangkat lunak yang berfungsi sebagai alat mengolah dan menyimpan informasi untuk melakukan transmisi informasi serta alat yang dapat digunakan sebagai analisa data, menyimpan serta mendistribusikan informasi.

### **2.1.2 Manfaat Teknologi Informasi**

Teknologi informasi memberikan manfaat terhadap kinerja pegawai serta memberikan pengaruh positif kepada pegawai guna meningkatkan kinerja sehingga menghasilkan kuantitas dan kualitas yang lebih baik dalam meningkatkan mutu kinerja. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam pelaksanaan tugas pegawai baik pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun tindak lanjut dinilai banyak membantu mempermudah pekerjaan, sehingga pegawai dapat lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Contohnya dalam melaksanakan perencanaan pembangunan, dulu di tulis tangan atau diketik manual sekarang sudah beralih menggunakan komputer sehingga pekerjaan lebih mudah dan lebih cepat selesai. Pelaksanaan presentasi pada saat rapat pun bisa lebih menarik dengan memanfaatkan media, pegawai tidak perlu merepotkan diri lagi menulis manual di papan tulis tetapi dengan adanya kecanggihan teknologi semua pemaparan kinerja dapat dipresentasikan langsung melalui tayangan gambar dari power point.

Pemanfaatan teknologi informasi juga dapat membantu menciptakan profesionalisme pegawai.

### 2.1.3 Indikator Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (TI) menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan. Adapun Teknologi Informasi (TI) yang berkualitas harus terdiri dari beberapa komponen yang mendukung. Indikator yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi menurut Sutarman dalam (Tri Wahyuni, 2018: 15) adalah sebagai berikut:

1) Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2) Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3) Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4) Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer.

### 2.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang ada di dalam diri seseorang dan tercermin dari kemampuan berpikir serta bertindak secara konsisten. Kompetensi tak cuma mengenai pengetahuan maupun kemampuan seseorang akan tetapi juga pada kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Menurut Sutrisno dan Zuhri dalam jurnal Rubina, (2024) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu

kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Triastuti, (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi menurut Dessler, (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo, (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison dkk, (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

### **2.2.1 Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo, (2016:237) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yaitu:

#### 1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

#### 2. Sifat

Karakter fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang.

#### 3. Konsep Diri

Sikap, nilai atau citra dari seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

#### 4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

#### 5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### 2.2.2 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan atau pegawai, Indikator kompetensi menurut Ruky dkk (2017:24) yaitu:

#### 1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi dan respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

#### 2. Konsep diri (*selfconcept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

#### 3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

#### 4. Keterampilan (*skil*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

#### 5. Motivasi kerja (*motives*)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan,

membimbing, dan memelih sesuatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi dan tujuan.

### **2.3 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedermayanti, (2015: 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Sementara menurut Hasibuan, (2017: 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Menurut Enny, (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Afandi, (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Mujanah, (2019:1) Kompensasi adalah suatu imbalan balik secara finansial maupun non-finansial (financial reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Berdasarkan defenisi diatas penulis meyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atau imbalan atas kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan.

### 2.3.1 Jenis-Jenis kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017: 118) kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai)

#### 1. Kompensasi Finansial:

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja maupun cuti kerja.
- b. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan kepada pegawai karena telah memenuhi sasaran kinerja.
- c. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

#### 2. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti keamanan, pelatihan, fasilitas dan darma wisata.

### 2.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi, (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

#### a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan.

#### b. Insentif

Intensif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah keuntungan yang diberikan kepada pegawai. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas yaitu segala yang disediakan oleh perusahaan. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## 2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Edison, (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut pendapat lain Simamora, (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Sutrisno, (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan instansi.

#### **2.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno, (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

### 2.4.2 Indikator Kinerja

Pegawai Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Affandi, (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan.

#### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

#### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

## 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

## 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga terdapat beberapa poin penting dari hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan dasar atau acuan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Mulyati,M., Echdar,S.& Saripuddin, 2022	Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten	Teknologi Informasi, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
		Pinrang			berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.
2	Ulandari, Sinar (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang	Motivasi, Kompetensi, kompensasi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini di dapat beberapa kesimpulan antara lain: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda
3	Sainab S 2020	Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda kabupaten Jeneponto	Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai,

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
					Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4	Mustaqim, Fariz (2019)	Pengaruh teknologi informasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Baubau	Teknologi Informasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan; kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan; teknologi informasi merupakan variable yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan

*Sumber: Diolah oleh peneliti 2023*

## 2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Kerangka berpikir disini bertujuan untuk mempermudah memahami hubungan antara variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

### **2.6.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Teknologi informasi diterapkan di sebuah Perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik. Teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teknologi informasi. Hasil penelitian (Mulyati, M., Echdar, S., & Saripuddin, S 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang simultan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

### **2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Suharsaputra dalam Ni Kadek Ayu Dwiyantri, (2019) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi dibidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Menurut (Ulandari, Sinar 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

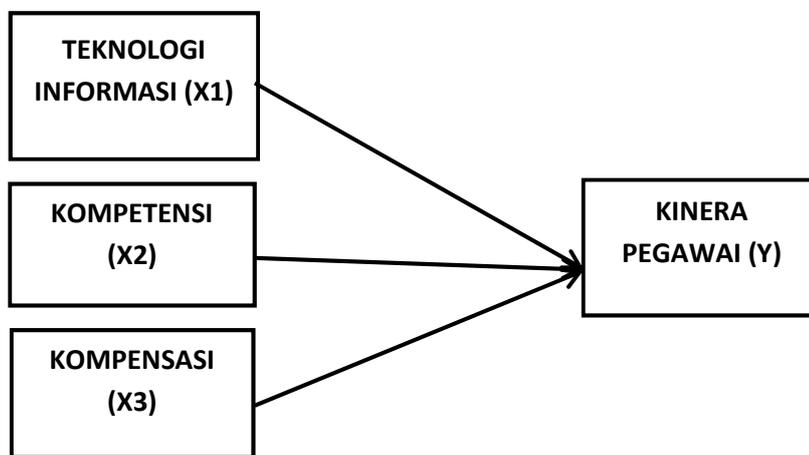
### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut (Sainab S, 2020) menunjukkan bahwa adanya

pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja

#### 2.6.4 Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi memang penting untuk mendukung tercapainya tujuan suatu instansi. Namun ada hal lain yang juga bisa mensukseskan suatu instansi yaitu teknologi informasi dan kompensasi. Dengan adanya teknologi informasi suatu instansi akan lebih efisien untuk melakukan pekerjaan misalnya tentang pendataan. Dengan pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi yang tepat serta penerapan sistem kompensasi yang baik dan kompetensi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Menurut (Mustaqim Fariz, 2019) menyatakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar2. 1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024*

#### 2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang dikemukakan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Kabupaten Samosir.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Kabupaten Samosir.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Kabupaten Samosir.
4. Teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda di Kabupaten Samosir.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Kabupaten Samosir. Menurut Sugiyono, (2019:17c) penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

##### **3.1.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor BAPPEDA Jl. Rianiate Km. 5.5 Pangururan, Kabupaten Samosir pada bulan Februari sampai dengan Juni 2024.

#### **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut sugiyono, (2019:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir Sebanyak 30 orang.

##### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2019:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai BAPPEDA Kabupaten Samosir yang akan di jadikan responden

### 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampling

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Non-Probability Sampling dengan menggunakan metode pendekatan Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono, (2019:131) *Non-Probability* Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Ada (2) dua jenis pengumpulan data yaitu: Data primer dan Data sekunder

#### 1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir

##### a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang agar bisa mendapatkan data untuk mengetahui permasalahan mengenai pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

##### b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

##### c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada variabel pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Samosir

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data peneliti yang didapat melalui perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada dan arsip yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dengan kata lain, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, dan membaca buku yang berhubungan terhadap penelitiannya.

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.4.1 Defenisi Operasional

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 3. 1 Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
TEKNOLOGI INFORMASI (X1)	Teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menyimpan, menggunakan data secara bermakna. Warsita, (2018: 135)	1.Kecepatan ( <i>Speed</i> ) 2.Konsistensi ( <i>consistency</i> ) 3.Ketepatan ( <i>Precision</i> ) 4.Keandalan ( <i>Reliability</i> )	Likert
KOMPETENSI (X2)	Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakantugas dan	1.Karakter pribadi ( <i>traits</i> ) 2.Konsep diri ( <i>selfconcept</i> ) 3.Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 4.Keterampilan	Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Sutrisno dan Zuhri, (2019)	( <i>skil</i> ) 5.Motivasi kerja ( <i>motives</i> )	
KOMPENSASI (X3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Menurut Hasibuan, (2017: 119)	1.Upah dan Gaji 2.Insentif 3.Tunjangan 4.Fasilitas	Likert
KINERJA (Y)	Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3.Efesensi dalam melaksanakan tugas 4.Disiplin kerja 5.Inisiatif 6.Ketelitian 7.Kepemimpinan 8.Kejujuran 9.Kreativitas	Likert

Sumber: oleh peneliti 2024

### 3.4.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan alat pengukur berupa angket atau kuesioner. Metode pemberian skor pada penelitian menggunakan skala *likert* setiap pertanyaan memiliki bobot nilai masing-masing sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2017)

## 3.5 Uji Validitas dan Uji Realibitas

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0.05 maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0.05 maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan Uji Kolmogorov-smirnov adalah uji beda antara data yang di uji normalitasnya dengan data normal baku

1. Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### 3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

#### 3.6.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable Independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  dan nilai VIF  $\geq 10$  dalam model (Ghozali, 2018:108).

### 3.7 Metedo Analisis

#### 3.7.1 Analisi Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

#### 3.7.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Teknologi informasi (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Teknologi Informasi

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Kompensasi

e = Standar *error* (tingkat kesalahan)

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali, (2018:179) uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

##### 1. Teknologi Informasi (X1)

Ho:  $b_1 = 0$ , teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H1:  $\neq 0$ , teknologi informasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

## 2. Kompetensi (X2)

Ho:  $b_2 = 0$ , kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2:  $\neq 0$ , kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

## 3. Kompensasi (X3)

Ho:  $b_3 = 0$ , kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3:  $\neq 0$ , kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dinyatakan berpengaruh signifikan
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dinyatakan tidak berpengaruh

Selanjutnya dasar pengambilan keputusan signifikan dengan membandingkan probabilitas signifikan

1. Jika nilai signifikan  $> 0,5$ , maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan
2. Jika nilai signifikan  $< 0,5$ , maka dinyatakan berpengaruh

### 3.8.2 Uji Simultan (F)

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Untuk melihat apakah Teknologi Informasi, Kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5 %.

### 3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  adalah proporsi variasi variabel terikat yang dapat diprediksi dari variabel bebasnya. Hal ini memberikan ukuran seberapa baik hasil yang diamati direplikasi oleh model, berdasarkan proporsi total variasi hasil yang dijelaskan oleh model. Kriteria pengujian nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.