



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7793-7804

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Frisda Yanti Lubis<sup>1</sup>, Kristanty Nadapdap<sup>2</sup>, Winarto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[frisdalubis@gmail.com](mailto:frisdalubis@gmail.com)<sup>1</sup>, [tantynatalia82@gmail.com](mailto:tantynatalia82@gmail.com)<sup>2</sup>, [kleinmaarfjiine@gmail.com](mailto:kleinmaarfjiine@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai serta semakin optimal sistem informasi manajemen yang digunakan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara itu, keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan, kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan optimalisasi sistem informasi manajemen.*

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Keterampilan Kerja, Kinerja Pegawai.

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Kinerja Pegawai merupakan unsur penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama dalam instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga strategis di bidang teknologi informasi dan komunikasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja tinggi agar cepat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung keberhasilan instansi dalam memberikan pelayanan informasi yang akurat, cepat, dan transparan masyarakat maupun pemerintah.

Menurut Mangkunegara (2020:67) "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur dengan empat indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya keempat indikator tersebut pegawai Diskominfo Provsu diharapkan mampu menunjukkan kualitas kerja yang tinggi, menghasilkan output kerja yang dalam jumlah yang memadai, menjalankan tugas secara tepat dan profesional, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Harapan ini sejalan dengan dengan peran Diskominfo sebagai penggerak transformasi digital pemerintah daerah yang memerlukan kinerja SDM yang unggul dan adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi.

Menurut Sadarmayanti (2019:84) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah karakteristik yang mendasari individu, yang berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dalam konteks Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis atau administratif, tetapi juga mencakup lima aspek penting yaitu: pengetahuan, keterampilan, peran sosial, citra diri, dan sikap kerja. Pengetahuan relevan akan membantu pegawai memahami substansi

pekerjaan, peraturan, dan teknologi yang digunakan. Peran sosial mencerminkan kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

Selain kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem informasi manajemen juga menjadi aspek yang penting dalam mendukung operasional Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Menurut Jogiyanto (2016) "Sistem Informasi Manajemen adalah sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung proses manajerial dalam suatu organisasi. Sistem ini seharusnya tidak hanya menyimpan dan menyajikan data, tetapi juga mendukung efisiensi kerja pegawai, mempercepat pelaporan tugas, serta meningkatkan akurasi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja. Idealnya, Sistem Informasi Manajemen di Diskominfo harus mudah diakses oleh pegawai, didukung oleh pelatihan penggunaan sistem dan memiliki fitur pemantauan dan pelaporan kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2013) keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, kemampuan pemecahan masalah, keterampilan sosial, dan literasi dasar yang dibentuk melalui pelatihan, pembiasaan, dan pengalaman langsung. Dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, keterampilan kerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan informasi, komunikasi publik, serta layanan berbasis teknologi digital. Idealnya, pegawai Diskominfo harus memiliki keterampilan teknis yang mendukung pengoperasian sistem dan alat kerja, keterampilan sosial dalam bekerja sama dan berbagi informasi, keterampilan konseptual dalam menyelesaikan masalah dan membuat keputusan sesuai pedoman kerja, kemandirian kerja tanpa bergantung berlebihan pada atasan atau rekan kerja dan ketelitian dan kecekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah sistem informasi manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan tertentu yang akan dijabarkan dibawah ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi  
Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber acuan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara melalui kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja.
2. Bagi Peneliti  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kompetensi SDM, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai dan serta meningkatkan kemampuan analisis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai sumber referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan topik serupa dan menyediakan data dan analisis yang digunakan.

## **Kajian Teori**

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017:6) "Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat".

Menurut Riniwati (2017:1) "Manajemen sumber daya manusia menunjuk pada filsafat, kebijakan, prosedur dan praktik yang berhubungan dengan manajemen orang. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian".

##### **Fungsi Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) meliputi:

1. Perencanaan (*human resources*)  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*)  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*)  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*)  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*)  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*)  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*)  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*)  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*discipline*)  
Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
11. Pemberhentian (*separation*)  
Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

## **Kinerja Pegawai**

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016:81) mendefinisikan “kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja”.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan empat aspek sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja**  
Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. **Kuantitas kerja**  
Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. **Pelaksanaan tugas**  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas adalah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai instruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
4. **Tanggungjawab**  
Tanggungjawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardeno Kurniawan (2015:118) “Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Donni Juni Priansa (2018:252) “Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis teknologi”.

#### **Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

1. **Pengetahuan**  
Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seorang. pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh oleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak sekadar berkemampuan untuk memberikan informasi.
2. **Peran sosial**  
Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang yang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.
3. **Citra diri**  
Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staf dan manajer atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.

#### 4. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

### **Sistem Informasi Manajemen**

#### **Pengertian Sistem Informasi Manajemen**

McLeod dan Schell dalam bukunya (2017:4) yang berjudul Management Information System mendefinisikan bahwa “Sistem informasi manajemen sebagai suatu sistem berbasis computer yang membuat informasi yang membuat informasi bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.

Menurut Laudon dan Laudon (2020:38) “Sistem informasi manajemen merupakan sistem yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, mengoordinasikan, mengendalikan, menganalisis, dan memvisualkan informasi dalam suatu organisasi melalui teknologi informasi”.

#### **Indikator Sistem Informasi Manajemen**

Adapun indikator-indikator sistem informasi manajemen menurut Hartono (2013:22-24) yaitu :

1. Keahlian  
Sistem informasi manajemen bukan sekedar teknologi melainkan berkaitan dengan manusianya, dapat dikatakan bahwa untuk menyelenggarakan sebuah sistem informasi dibutuhkan dua bidang keahlian yaitu keahlian dalam mengolah serta mengelola informasi dan keahlian teknologi khususnya dalam mengoperasikan komputer.
2. Organisasi  
Sistem informasi tidak terlepas dari perusahaan karena keberadaan dan kehidupan sebuah sistem harus memiliki sebuah unsur yang di dalamnya berisi struktur organisasi, sumber daya manusia serta kebijakan perusahaan.
3. Manajemen  
Apabila sistem informasi manajemen dapat menyediakan informasi di semua bagian maka suatu sistem dapat dikatakan efektif.
4. Teknologi  
Dengan bantuan perangkat komputer sistem informasi manajemen memudahkan para penggunanya dalam melakukan suatu pekerjaan.

### **Keterampilan Kerja**

#### **Pengertian Keterampilan kerja**

Menurut Wibowo (2016:241) “keterampilan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki individu dalam menerapkan teknik, prosedur, atau alat kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang spesifik.

Menurut Sumarsono (2010:93) “keterampilan kerja adalah kecakapan seseorang dalam melakukan tugas-tugas kerja melalui latihan dan pengalaman praktis yang berulang sehingga menghasilkan kecepatan, ketepatan, dan efektivitas kerja.

#### **Indikator Keterampilan Kerja**

Indikator keterampilan kerja menurut Sumarsono (2010) sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas  
Kemampuan ini menunjukkan sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan prosedur atau standar operasional (SOP) yang berlaku
2. Kecakapan menggunakan alat/teknologi kerja  
Menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menggunakan peralatan kerja, sistem informasi, atau teknologi digital yang tersedia di tempat kerja. Fokusnya bukan pada pemahaman teori, tapi pada pengoperasian alat secara mandiri.
3. Kemampuan menyelesaikan masalah teknis  
Indikator ini menilai sejauh mana pegawai dapat mengatasi hambatan teknis yang muncul saat bekerja, tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain. Ini menunjukkan kemandirian teknis dan inisiatif kerja.
4. Kecekatan dan ketelitian dalam bekerja  
Mengacu pada kemampuan bekerja secara cepat namun tetap akurat, artinya pegawai tidak hanya mengejar kecepatan, tetapi juga mampu menjaga kualitas dan meminimalkan kesalahan kerja.
5. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja  
Menunjukkan kemampuan dalam berkolaborasi, menjalin komunikasi, dan menyelesaikan tugas bersama secara harmonis.

## **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh peneliti dengan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data primer (*primary data*) yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dilakukan dengan menggunakan:
2. Pengumpulan data sekunder (*secondary data*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber kedua.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2020:16) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena sampel tidak lebih dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26.

## **Uji Instrumen**

Alat ukur dalam penelitian yang biasanya dinamakan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji Instrumen penelitian meneliti uji validitas dan reliabilitas.

## **Uji validitas**

Menurut Suliyanto (2018:233) uji validitas merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat dan cermat.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Suliyanto (2018:254) uji reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya apabila dilakukan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok objek yang sama.

## **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018:145) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Dalam penelitian ini terdapat beberapa uji asumsi klasik di antaranya.

## **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) “menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:103).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan lain”. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:195), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial

Menurut Ghozali (2016:97) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Hipotesis Simultan

Menurut Ghozali (2016:96) uji statistik F mengukur *good of fit* yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016:98) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

## 3. Hasil Penelitian

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01872841
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,057
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data di olah SPSS (2025)

Berdasarkan output pada Tabel 3.1, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji normalitas *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar  $0,200 > \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear berganda.



Sumber : Data di olah SPSS (2025)

**Gambar 3.1**  
**Hasil Uji Normalitas pada Grafik P-P Plot**



Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

**Gambar 3.2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kurva Histogram**

Berdasarkan pada Gambar 3.1 mengenai hasil uji normalitas menggunakan grafik P-plot, data ini menunjukkan bahwa sebaran data (titik-titik plot) pada grafik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Demikian juga pada Gambar 3.2, kurva histogram menunjukkan pada lonceng yang simetris. Oleh karena hasil pada gambar sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada masing-masing uji, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik melalui uji normalitas pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk selanjutnya melakukan uji regresi linear berganda.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1.(Constant)	8,604	4,851			1,774	,082		
Kompetensi sumber daya manusia	,410	,136	,376		3,011	,004	,699	1,431
Sistem Informasi Manajemen	,501	,146	,426		3,434	,001	,709	1,411
Keterampilan Kerja	-,098	,096	-,128		-1,022	,311	,695	1,438

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Dari deskripsi data tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel independen < 10 dan nilai *Tolerance* ketiga variabel > 0,01. Dengan demikian, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau dapat dikatakan semua variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki gejala multikolieritas sehingga memenuhi syarat uji regresi linear berganda.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1.(Constant)	1,775	2,644		,671	,505
Kompetensi sumber daya manusia	,129	,074	,269	1,737	,088
Sistem Informasi Manajemen	-,089	,079	-,171	-1,114	,270
Keterampilan Kerja	-,039	,052	-,116	-,745	,459

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai sign dari masing-masing variabel independen > 0,05. Deskripsi datanya yakni nilai sign variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,088, kemudian variabel sistem informasi manajemen sebesar 0,270, demikian variabel keterampilan kerja memiliki nilai sign 0,459.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7221>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

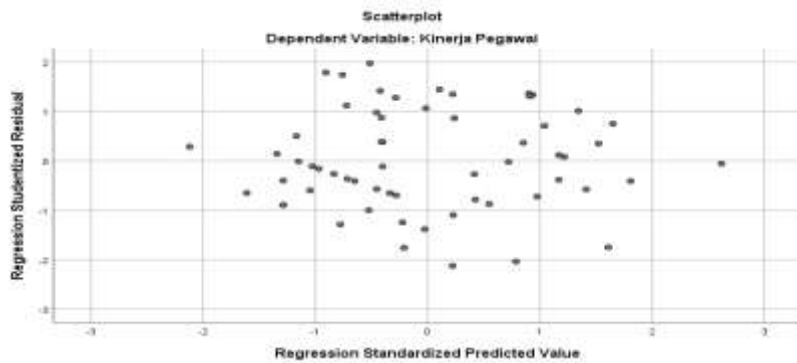
Dengan demikian, karena keseluruhan nilai sign dari semua variabel independen > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang berdasarkan pada uji Glesjer.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho**

Correlations						
			Kompetensi sumber daya manusia	Sistem Informasi Manajemen	Keterampilan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi sumber daya manusia	Correlation Coefficient	1,000	,466**	,407**	,034
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,798
		N	60	60	60	60
	Sistem Informasi Manajemen	Correlation Coefficient	,466**	1,000	,440**	,034
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,796
		N	60	60	60	60
	Keterampilan Kerja	Correlation Coefficient	,407**	,440**	1,000	-,021
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,876
		N	60	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,034	,034	-,021	1,000
		Sig. (2-tailed)	,798	,796	,876	.
		N	60	60	60	60

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Data SPSS (25)



Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3.3 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai sign sebesar 0,795 dan kemudian variabel sistem informasi manajemen nilai sign sebesar 0,796. Hal ini berarti bahwa seluruh nilai sign dari setiap variabel independen pada model regresi dengan uji *spearman's Rho* > 0,05.

Sementara itu, gambar 4.3 pada Scatterplot tidak terdapat pola tertentu, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang terdapat dalam penelitian ini, sehingga secara keseluruhan uji asumsi klasik terpenuhi sesuai syarat dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.5 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,604	4,851		1,774	,082
	Kompetensi sumber daya manusia	,410	,136	,376	3,011	,004

	Sistem Informasi Manajemen	,501	,146	,426	3,434	,001
	Keterampilan Kerja	-,098	,096	-,128	-1,022	,311

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 3. 5, maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,604 + 0,410X_1 + 0,501X_2 - 0,98X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dibuat interpretasi hasil sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 8,604. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki nilai dasar sebesar 8,604.
2. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki koefisien regresi sebesar 0,410. Hal ini bermakna setiap peningkatan kompetensi sumber daya manusia sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini juga bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia penting.
3. Variabel sistem informasi manajemen memiliki koefisien regresi sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi manajemen, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel ini memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. Variabel keterampilan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,098. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan keterampilan kerja sebesar 1 satuan justru akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,098 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, keterampilan kerja yang ada belum relevan atau belum dioptimalkan sesuai kebutuhan pekerjaan di instansi.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,604	4,851		1,774	,082
	Kompetensi sumber daya manusia	,410	,136	,376	3,011	,004
	Sistem Informasi Manajemen	,501	,146	,426	3,434	,001
	Keterampilan Kerja	-,098	,096	-,128	-1,022	,311

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3.6 dapat dibuat intepretasi hasil sebagai berikut.

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,011 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dengan nilai sign 0,004 < 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel sistem informasi manajemen memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,343 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dengan nilai sign 0,01 < 0,05. Hal ini berarti variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel keterampilan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,022 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dan nilai sign 0,311 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X3 ditolak, sehingga keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 3.7 Hasil Uji F Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,743	3	51,248	11,936	,000 <sup>b</sup>
	Residual	240,441	56	4,294		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7221>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Total	394,183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi sumber daya manusia					

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3.7 mengenai hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  11,936 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 dengan nilai sign 0,000 < 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.357	2,072
a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi sumber daya manusia				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.18, maka dapat diketahui bahwa besaran nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,357 atau 35,7%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja hanya sebesar 35,7% saja, sementara untuk 64,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut serta dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat menjelaskan 64,3% variasi kinerja pegawai tersebut berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu antara lain:

1. Motivasi Kerja dapat memengaruhi kinerja karena berdasarkan Teori Herzberg (1959) menunjukkan bahwa faktor motivator sangat menentukan semangat kerja pegawai. Hal ini juga terbukti dengan adanya penelitian dari Robbins & Judge (2017) membuktikan bahwa pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan.
2. Budaya Organisasi dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai karena menurut teori Schein (2010) tentang tingkatan budaya organisasi, perbedaan pemahaman dan internalisasi nilai-nilai pada setiap pegawai akan menghasilkan tingkat kinerja yang bervariasi. Pegawai yang dapat memahami dan menerapkan budaya organisasi dengan baik akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini juga terbukti dengan adanya penelitian dari Arianty (2014) membuktikan bahwa perbedaan adaptasi terhadap budaya organisasi dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan dalam teori kepemimpinan transformasional Bass (1985) bahwa pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Hal ini juga terbukti dengan adanya penelitian dari Sutanjar (2019) membuktikan bahwa variasi gaya kepemimpinan dapat menjelaskan perbedaan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja Teori Herzberg (1995) menjelaskan bahwa perbedaan kondisi lingkungan kerja akan memengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas pegawai secara berbeda. Hal ini juga terbukti dengan adanya penelitian dari Sofyan (2013) membuktikan bahwa variasi kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat menjelaskan perbedaan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dan optimalisasi sistem informasi manajemen menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan serta mengoptimalkan

penggunaan sistem informasi manajemen guna mendukung efisiensi kerja. Selain itu, instansi perlu menyesuaikan pengembangan keterampilan kerja dengan kebutuhan tugas agar lebih relevan dengan pekerjaan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, memperluas jumlah sampel, serta menggunakan metode analisis yang lebih beragam agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

## Referensi

1. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
2. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
3. Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompetensi SDM, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45-55.
4. Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Jogiyanto, H. M. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
6. Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
7. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
9. Mathis, R. A., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
10. Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
11. Riniwati, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Jakarta: UB Press.
12. Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
13. Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
14. Sumarsono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
15. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
16. Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
17. Wibowo. (2017). *Kompetensi dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
18. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.