

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : HAJJARIAH

NPM : 1805160499

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 23 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : HAJJARIAH
NPM : 1805160499
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.Si)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Dr. FAJRI PASARIBU, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : HAJJARIAH
NPM : 1805160499
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



HAJJARIAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hajjariah
NPM : 1805160499
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jangan terlalu banyak menggunakan teori pada latar belakang	7/8 ²²	
Bab 2	Harap menggunakan teori atau referensi minimal 40 tahun terakhir		
Bab 3	Tabel jadwal Penelitian harap di sesuaikan dengan kondisi saat penelitian		
Bab 4	Pembahasan harap ditambah lagi penjelasan masing-masing variabel. Agar mudah dipahami	20/8 ²²	
Bab 5	Kesimpulan harap di jelaskan secara singkat arti dari pengaruh signifikan antar variabel		
Daftar Pustaka	Harap menggunakan Mendoley.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Meju Sidang Meja Hijau.	8/9 ²²	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : HAJJARIAH
N P M : 1805160499
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

HAJJARIAH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : Hajjariah38@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Sampel dalam penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik yaitu berjumlah 60 orang pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 21.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Kata Kunci : Komptensi Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND THE ABILITY TO USE TECHNOLOGY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF SAMSAT NATAL DISTRICT MANDAILING NATAL

HAJJARIAH

*Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : Hajjariah38@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Human Resource competence and Information Technology on the performance of employees at the Office of Samsat Natal district Mandailing Natal either partially or simultaneously. The approach used in this study is associative approach. The population in this study were all employees of the Samsat Office, Natal district, Mandailing Natal Regency. The sample in this study using some characteristics that amounted to 60 employees at the Office of Samsat Natal district Mandailing Natal Regency. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple Liner regression analysis test, hypothesis Test (t test and F test), and coefficient of determination. Data processing in this study using the software program SPSS (statistical Package for the Social scientists) version 21.00. The results of this study prove that the partial and simultaneous competence of human resources and information technology significantly affect the performance of employees at the Office Samsat Natal district Mandailing Natal.

Keywords : Human Resource Competency, Information Technology, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum *Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang teristimewa alm. Ayah Atruiddin dan Ibu Masliana yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan menukung peneliti dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sunatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.

9. Bapak Muhammad Fahmi, SE.,M.Si dan Willy Yusnandar, SE.M.Si selaku dosen penguji saya yang telah meluangkan waktunya.
10. Kepada saudara saya (Abang) Asruddin, M. Zuhri, Kasruddin, Mansaruddin, M. Rahim, M. Nur, Azwar Anas (Adik) Ayu rahmadani, M.Fikri, Chelsi Olivia.
11. Teman-teman terdekat saya Winda Sari Beb, Laila Manja, Yurida Nyut, Suci Pratiwi, dan Lily Aulia, Zulmi Febridar Ritonga, Indah Faradila
12. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Dan akhirnya kepada Allah SWT. Penulis serahkan segalanya demi tercapainya keberhasilan yang sepenuhnya.

Wassalammualaikum, Wr. Wb.

Medan, September 2022

Penulis

HAJJARIAH

NPM : 1805160499

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Jenis Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.1.3 Pemanfaatan Teknologi	23
2.1.3.1 Pengertian Pemanfaatan Teknologi	22
2.1.3.2 Manfaat Teknologi	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi	25

2.1.3.4 Indikator Pemanfaatan Teknologi	26
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	27
2.2.2 Pagaruh Kemampuan Pemanfatan Teknologi terhadap Kinerja	28
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja	28
2.3 Hipotesis	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional Variabel	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumplan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.7 Uji Hipotesis	42
3.8 Koefisien Determinasi	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.1.2 Analisis Data Penelitian	53
4.1.3 Uji Hipotesis	57
4.1.4 Uji Koefisien Determinasi	61
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB 5 PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	32
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	33
Tabel 3.3 Pemanfaatan Teknologi	33
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.5 Daftar Pegawai Kantor Samsat UPT Natal	35
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sumber Daya Manusia	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemanfaatan Teknologi	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.11 Hasil Uji t (hipotesis 1)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji t (hipotesis 2)	59
Tabel 4.13 Hasil Uji F	61
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja	28
Gambar 2.2 Pengaruh Kemampuan Pemnafaatan Teknologi terhadap Kinerja	29
Gambar 2.3 Pengaruh Kompetensi SDM dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja	29
Gambar 4.1 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tertentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan yang terbaik untuk organisasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia dapat menunjang organisasi dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintah, agar sistem ini dapat berjalan dengan lancar pengelolaan harus terlebih dahulu memperhatikan sejumlah faktor penting, antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan faktor lainnya. Tujuan utama dari sumber daya manusia untuk menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Munculnya teori berbasis Sumber Daya (Resources Based Theory) dapat menjelaskan hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja perusahaan. Teori ini bermula dari pemahaman terhadap keanekaragaman Sumber Daya yang dimiliki perusahaan dan lebih memfokuskan pada keunggulan yang didasari firm-specific resources. Penelitian ini tentang kerangka teori berbasis Sumber Daya

yang integratif, telah memberikan hasil studi empiris dengan mendukung pendapat bahwa teknologi informasi menciptakan nilai ekonomis dengan berperan sebagai daya ungkit dan dengan pemanfaatan Sumber Daya manusia maupun Sumber Daya fisik lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya ukuran perusahaan merupakan faktor operasional terpenting yang mempengaruhi perilaku perusahaan dalam merespon lingkungan barunya. Perusahaan besar lebih inovatif dikarenakan kemampuannya untuk menanggung resiko yang lebih besar. Perusahaan besar diharapkan memiliki sumber daya dan infrastruktur untuk melakukan respon terhadap lingkungannya. Dengan demikian semakin meningkatnya skala produksi, teknologi produksi yang digunakan akan semakin efektif, yang diakibatkan oleh adanya skala ekonomi. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) Kompetensi dan kemampuan yang harus dimiliki seseorang kinerja pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya. Kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas demi keberhasilan organisasinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalamnya. Dalam organisasi publik, peran SDM lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dimata masyarakat. Oleh itu, kompetensi SDM pada setiap level manajemen menjadi baik level pimpinan maupun staf pemerintahan.

Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang merupakan perpaduan antara keahlian (skil) dan pengetahuan, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kemampuan pemanfaatan teknologi adalah suatu teknologi yang mempunyai fungsi dalam mengelola data, serta memproses data, memperoleh , menyusun, ,menyimpan dan mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat dan berkualitas.

Dengan berjalanya zaman Perkembangan teknologi informasi tidak hanya digunakan dalam organisasi sektor swasta tetapi juga dalam organisasi sektor publik, termasuk pemerintah. Dalam penjelasan disebutkan bahwa untuk menindaklanjuti pelaksanaan proses pembangunan sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, Pemerintah Pusat dan Daerah yang berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Dengan adan teknologi komputer dapat mempermudah suatu pekerjaan seseorang dalam membuat dokumen-dokumen penting.

Dalam hal ini teknologi adalah sebagai alat bantu untuk menguasai sebuah kompetensi berbantuan komputer. Adapun peranan penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai khususnya yang ada dikantor Samsat Natal, dalam penggunaan teknologi ini sangat mempermudah pekerjaan para pegawai dalam menyimpan, menyajikan dan mengolah data yang ada dikantor samsat tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan, sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja pegawai memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok, kinerja pegawai merupakan suatu bukti keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

SAMSAT merupakan sistem kerja sama antara pihak polri, dinas dan PT Jasa Raharja dalam pelayanan menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang kas negara baik melalui PKB (Pajak Kendaraan Bermotor), Bea Balik Bermotor (BBNKB) dan SWDKLJJ (Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas).

- a. Pengesahan STNK tahunan dan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB).
- b. STNK, serta perubahan nomor polisi selam lima tahun.
- c. Tata cara pemindahan kepemilikan kendaraan bermotor.

Pelayanan merupakan salah satu bentuk fungsi Kinerja Pegawai sebagai abdi masyarakat atau pelayanan masyarakat. Pelayanan adalah segala kegiatan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan upaya pemenuhan kebutuhan

publik dan pelaksanaan ketentuan undang-undang. Pelayanan menjadi hal penting dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan masyarakat. Pelayanan yang tepat dan mudah menjadi harapan bagi setiap masyarakat. Tetapi justru malah sering diabaikan oleh para pelaksana pelayanan karena Kurang puasnya masyarakat dengan pelayanan yang ada sering terjadi karena ketidaktepatan waktu pelayanan dengan standart waktu pelayanan yangtelah ditetapkan selanjutnya adalah biaya yang dikenakan bagi masyarakat (Akay et al., 2021).

Menurut survey awal penulis, dikantor Samsat Mandailing Natal bahwa untuk menerapkan Manajemen Sumber Daya manusia, seringkali yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan baik secara kuantitas maupun kualitas. Ada beberapa studi kasus dalam penelitian ini terkait variabel yang di angkat yaitu permasalahan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal, seperti kurangnya pemahaman dan kejelasan pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawab sebagai pegawai sehingga pekerjaan yang telah dituangkan dapat berakibat terjadinya tumpang tindih pekerjaan, dengan kondisi tersebut tentunya dibutuhkan kompetensi pegawai yang lebih optimal. Dalam pemanfaatan teknologi informasi kurangnya pemahamanpegawai terhadap pemakaian teknologi dalam menggunakan komputer sehingga banyak pekerja yang tertunda. rendahnya kinerjapegawai karena kurangnya perhatian dalam pelayanan yang diinginkan masyarakat hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan ketika melayani masyarakat sehingga menimbulkan banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat.

Berdasarkan penelitian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang
“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN

KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia dikantor Samsat.
2. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja.
3. Rendah dan kurangnya kinerja pegawai dalam memperhatikan pelayanan yang di inginkan masyarakat.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup permasalahan agar kegiatan penelitian terarah dan tidak meluas, maka permasalahan dibatasi hanya pada variabel yang diteliti saja yaitu pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kecamatan natal kabupaten mandailing natal.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?

2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan diatas, adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kecamatan natal kabupaten mandailing natal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karywan pada kantor samsat kecamatan natal kabupaten mandailing natal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kecamatan natal kabupaten mandailing natal.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja pegawai, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan

ilmu pengetahuan bagi masyarakat atau mahasiswa lain sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh sumber daya manusia dan kinerja pegawai.
- b. Bagi Perusahaan, Khususnya dalam penerapan kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, Hasil dari penelitian ini bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan serta sumber informasi atau masukan pada penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa*. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Duka et al., 2020).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2017).

Menurut seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku pegawai. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal (Sabrina, 2019).

Menurut kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya (Setiawan & Pratama, 2019).

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Kahpi et al., 2012):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kehadiran.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja pegawai diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah

membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Ginting, 2018) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Karamoy, 2022) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

1. Faktor personal/individu
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor tim, faktor sistem
4. Faktor kontekstual (situasional)

Sedangkan menurut (Hendra, 2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran serta tingkat pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Usman et al., 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Jufrizen, 2018) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bakara & Sukiswo, 2015) 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 angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan 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 yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, 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.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahannya

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia Menurut (Dalimunthe, 2020) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengertian dan arti kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Meidita, 2019).

Menurut (Tho'in & Surakarta, 2016) berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh

pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Prabu, 2011).

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian yaitu :

- 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan
- 4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif (Griffin & Ebert, 2010). Kompetensi sumber daya manusia melukiskan suatu karakteristik yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, serta perilaku dan pengalaman yang dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

2.1.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

(Saputri & Rachman, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lainakan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikitpengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari,dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi.

Dalam organisasi publik, peran SDM lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel dimata masyarakat.Oleh

karenanya, kompetensi SDM pada setiap level manajemen menjadi urgen baik level pimpinan maupun staf pemerintahan. (Syarifudin Akhmad, 2014).

Seseorang yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, dan dengan pengalamannya bisa meminimalkan kesalahan.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) indikator utama dalam pembentukan kompetensi diantaranya:

1. Pengetahuan (Knowledge) Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).
2. Keterampilan (Skill) Suatu kemampuan dan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (Attitude) pola tingkah laku seorang pegawai/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.1.3 Pemanfaatan Teknologi

2.1.3.1 Pengertian Pemanfaatan Teknologi

Pemanfaatan adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar. Fungsi pemanfaatan sangat penting karena membicarakan kaitan antara peserta didik dengan bahan atau sistem pembelajaran (Sodik Anshori, 2018). Pemanfaatan mempunyai tanggungjawab untuk mencocokkan pebelajar dengan bahan dan aktivitas yang spesifik, menyiapkan pebelajar agar dapat berinteraksi

dengan bahan dan aktivitas yang dipilih, memberikan bimbingan selama kegiatan, memberikan penilaian atas hasil yang dicapai pebelajar, serta memasukannya ke dalam prosedur organisasi yang berkelanjutan

Teknologi merupakan mesin untuk menjalankan sistem informasi. Teknologi menangkap masukan, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan menyampaikan keluaran, serta mengendalikan seluruh sistem. Dalam sistem informasi berbasis komputer, teknologi terdiri dari tiga komponen yaitu komputer, penyimpanan data diluar (*auxiliary storage*), telekomunikasi, dan perangkat lunak (*software*) (Mulyadi 2010).

Definisi teknologi informasi menurut (Darwins & Mahyani, 2019) dalam penelitiannya adalah teknologi yang mempunyai kemampuan sedemikian rupa untuk menangkap (*Capture*), menyimpan (*Store*), mengolah (*Process*), mengambil kembali (*Retrieve*), menampilkan (*Represent*), dan menyebarkan (*Transmit*), informasi. Pengembangan sistem informasi yang sesuai memerlukan perpaduan dari berbagai pengetahuan tentang bagaimana merancang dan menerapkan sebuah sistem yang termasuk serta bagaimana memperoleh sistem komputer yang diperlukan. Adapun fungsi dari teknologi informasi menurut (Mariana, 2020), sebagai berikut: Teknologi informasi sebagai penangkap (*Capture*), teknologi sebagai pengelola (*Processing*)

Perkembangan teknologi terbaru, termasuk mesin cetak, telepon dan internet telah mengurangi hambatan fisik untuk komunikasi dan memungkinkan manusia untuk berinteraksi secara bebas dalam skala global. Perkembangan yang sangat pesat dalam teknologi informasi saat ini yang sering disebut *medias* atau media sosial, setiap hari bisa kita temui tidak ada yang tidak memanfaatkan

teknologi ini dari dewasa sampai anak-anak, bahkan ada istilah penggunaan teknologi ini yaitu dunia dalam genggaman kita, teknologi tersebut berupa alat perangkat lunak misalnya internet, Facebook, twitter, whatsApp dan perangkat keras misalnya laptop, telepon dan lain sebagainya.

Banyaknya teknologi yang berkembang di masyarakat saat ini bukan berarti tidak semuanya berdampak kebaikan saja tetapi ada dampak buruknya bagi kita. Sebagai pengguna teknologi sebaiknya kita lebih bijak, dengan perselisihan tentang apakah teknologi itu memperburuk atau meningkatkan kondisi manusia. Teknologi ini dapat diketahui melalui barang-barang, benda-benda, atau alat-alat yang berhasil dibuat oleh manusia untuk memudahkan dan menggampangkan realisasi hidupnya di dalam dunia. Hal mana juga memperlihatkan tentang wujud dari karya cipta dan karya seni.

2.1.3.2 Manfaat Teknologi

Menurut (Abdulhak, 2005) terdapat klasifikasi pemanfaatan ICT ke dalam tiga jenis, yaitu :

1. ICT sebagai media (alat bantu) pendidikan dan sebagai pelengkap untuk memperjelas uraian-uraian yang disampaikan.
2. ICT sebagai sumber informasi dan mencari informasi.
3. ICT sebagai sistem pembelajaran.

Menurut Heinich dalam Bambang (Warsita, 2008), TI merupakan segala bentuk penggunaan atau pemanfaatan komputer dan internet untuk pembelajaran.

Bentuk penggunaan/pemanfaatan teknologi informasi yakni :

1. Tutorial, merupakan program yang dalam penyampaian materinya dilakukan secara tutorial, yaitu dengan konsep yang disajikan dengan teks, gambar baik diam atau bergerak, dan grafik.
2. Praktik dan latihan (drill and practice), untuk melatih peserta didik sehingga memiliki kemahiran dalam suatu keterampilan atau memperkuat penguasaan suatu konsep.
3. Simulasi (simulation), yaitu format ini bertujuan untuk mensimulasikan tentang suatu kejadian yang sudah terjadi maupun yang belum dan biasanya berhubungan dengan suatu resiko, seperti mobil akan jatuh atau menabrak, terjadinya malapetaka dan sebagainya.
4. Permainan (game), yaitu mengacu pada proses pembelajaran dan dengan program multimedia berformat ini diharapkan terjadi aktivitas belajar sambil bermain agar siswa/siswi tidak jenuh dan bosan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi

Menurut Thomson, et al ada 6 faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi yaitu :

- a. Faktor sosial sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.
- b. Perasaan (Affect) dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

- c. Kesesuaian Tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.
- d. Konsekuensi jangka panjang diukur dari output yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.
- e. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi dalam meliputi faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.
- f. Kompleksitas sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.

2.1.3.4 Indikator Pemanfaatan Teknologi

Menurut Tjhay pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan tigaindikator, yaitu:

- a. Intensitas Pemanfaatan Minat (intention) atau Intensitas pemanfaatan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi sistem informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi sistem informasi.
- b. Frekuensi Pemanfaatan Pengukuran penggunaan sesungguhnya (actual use) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya.

- c. Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan Program yang secara khusus digunakan untuk mendukung aplikasi khusus untuk para pemakai seperti aplikasi untuk bisnis, aplikasi untuk pendidikan, aplikasi multimedia, dan aplikasi lainnya yang digunakan sesuai dengan bidangnya.

2.2 Kerangka Konseptual

(Rusiadi, 2014) Kerangka konseptual merupakan penelitian yang memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan masalah atau menyoroiti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti. Dari tujuan teoritis dikemukakan sebelumnya kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

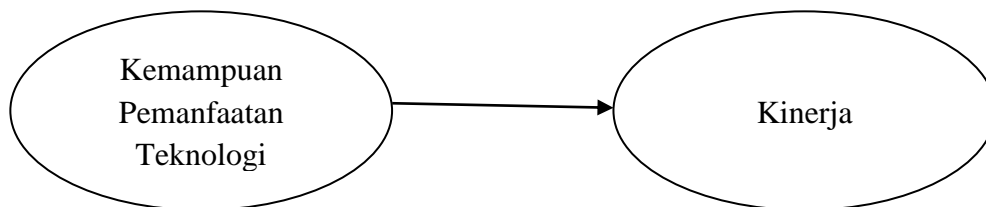
Menurut (Amstrong & Baron, 1998) dalam penelitian ini kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja, kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranya dengan baik. Kompetensi sebagai karateristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan kinerja pegawai dalam pekerjaanya serta merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas-tugas pekerjaan (Elizar & Tanjung, 2018).



Gambar 2.1
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja

Menurut (Ferawati, 2017) penelitian yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai melaksanakan sesuatu dengan berhasil dan efisien baik secara kuantitas maupun kualitas pada suatu perusahaan. Pemanfaatan teknologi menjadi satu kebutuhan bagi organisasi atau individu untuk melakukan pekerjaannya.

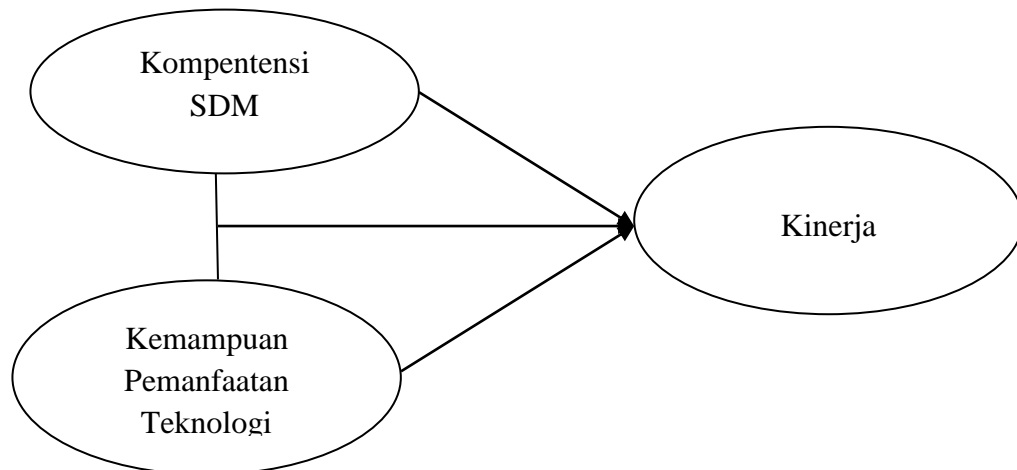


Gambar 2.2
Pengaruh Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja

2.2.5 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja.

Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kemampuan pemanfaatan teknologi kinerja. (Hamzah, 2019) dalam (Winidyaningrum & Rahmawati, 2010) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi sangat membantu mempercepat proses kemajuan teknologi agar pelayanan dapat diakses secara mudah oleh masyarakat diseluruh wilayah negeri

ini. untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kinerja yang memungkinkan secara terpadu dengan menyederhanakan akses antara unit kerja.



Gambar 2.3
Pengaruh Kompetensi SDM dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap kinerja.

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.
2. Adanya pengaruh Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif,serta penelitian ini juga bersifat Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah suatu penelitian yang menghubungkan antara satu variabel ke variabel yang lainya untuk mengetahui sebab akibatnya. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu sampel atau populasi tertentu, serta pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian.

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti yang memiliki variasi tertentu untuk menjawab dari rumusan masalah kemudian ditarik kesimpulanya. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainya.

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

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

**Tabel 3.2 Indikator
Kompetensi Sumber Daya Manusia**

NO	Indikator
1	Pengetahuan
2	Keterampilan
3	Sikap

Sumber: (Sutrisno, 2012).

3.2.3 Pemanfaatan Teknologi (X2)

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku atau sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.

Tabel 3.3 Pemanfaatan Teknologi

NO	Indikator
1	Menjadi pekerjaan lebih mudah
2	Bermanfaat
3	Menambah produktivitas
4	Mempertinggi efektivitas
5	Mengembangkan kinerja pekerjaan

Sumber: (Ronald, 2010).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Kantor Samsat Natal Kabupaten Mandailing Natal yang beralamat Jl. Teuku Umar No. 100 Pasar II Natal, Kec. Natal, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara 22987.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyon, 2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 60 orang pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Tabel 3.5
Daftar Pegawai Kantor Samsat UPT Natal

No	Unit Kerja	Jumlah
1	KA. UPT	1
2	Subbag Tata Usaha	4
3	Seksi PKB	6
4	Bendahara Penerima	3
5	Bendahara Pengeluaran	3
6	Seksi Pendataan dan Penetapan	6
7	Seksi Penagihan dan Pengelolaan Tunggakan	8
8	Tenaga Pendukung Perkantoran	6
9	Jasa Raharja	3
10	Registrasi Kinerja	8
11	Samsat Keliling	2
12	Loket Pendaftaran	5
13	Loket Pelayanan	5
	JUMLAH	60

Sumber: Kantor Samsat Mandailing Natal (2020)

Dengan demikian, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi < 100 orang maka digunakan jenis sampel jenuh yaitu semua pegawai menjadi sampel, bila populasi > 100 orang maka sampel diambil dengan menggunakan rumus pengambilan sampel. Mengingat bahwa populasinya 60 orang, maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu semua populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Wawancara

Yaitu suatu bentuk komunikasi secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai kantor samsat kecamatan natal kabupaten mandailing natal.

3.5.3 Angket

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang sesuai yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.5 Skala Likert

Opsi Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak

mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013).

Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (*sig 2 – tailed* < α 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

2 Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach*

$\alpha > 0.60$ (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R = Reliabilitas instrumen

σ^2 = Varians Total

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan analisis kuantitatif. Seperti yang dijelaskan oleh (Latjandu et al., 2016) bahwa :

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafah positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara purposive, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini diolah dan dianalisis dengan alat alat statistik sebagai berikut:

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda (multiple regression analysis) adalah alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda dilakukan untuk

menguji pengaruh dua atau lebih variabel terhadap satu variabel dependen. Maka rumus regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja kantor samsat

X1= Kompetensi SDM

X2 = Pemanfaatan teknologi informasi

β_1 = Koefisien Regresi Kompetensi SDM

β_2 = Koefisien Regresi Pemanfaatan teknologi informasi

α = Konstanta

ϵ_1 = error term

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan dan mempunyai hasil yang tidak bias. Dari pengujian tersebut asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak terdapat korelasi yang erat antara variable independen (multikolinearitas), tidak terdapat korelasi residual t dengan $t-1$ (autokorelasi), dan tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (heterokedastisitas), data yang dihasilkan terdistribusi normal. Adapun pengujian asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable bebas atau variable terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan cara menggunakan grafik. Jika ada histogram atau grafik yaitu kekiri maupun kekanan serta mengikuti titik garis diagonal maka dinyatakan distribusi data tersebut normal.

Jika jumlah data lebih besar dari 30 ($n > 30$), maka dianggap terdistribusi secara teratur, menurut pengalaman empiris berbagai ahli statistik. Ini biasanya disebut sebagai sampel besar.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya variance inflation (VIF). Pengujian ini dapat dilihat dari nilai VIF menggunakan persamaan $VIF = 1 / \text{tolerance}$ mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas begitu juga sebaliknya jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas bukan Heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable (ZPRED) dengan nilai residualnya SRESID. Model regresi yang baik jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sehingga diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji statistik T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel independen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 titik apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel independen.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika thitung > ttabel atau -thitung -ttabel, maka Ho ditolak karena variabel x dan y mempunyai hubungan yang substansial.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 dapat diterima karena variabel x dan y tidak memiliki hubungan yang signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebansecara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel berikut sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan rumus yang digunakan untuk menentukan hipotesis gabungan variabel bebas dan terikat :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

- F_h = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- a. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ atau $-f_{hitung} > -f_{table}$, maka H_0 ditolak karena variabel X_1 dan X_2 memiliki hubungan yang substansial dengan Y .

- b. Jika t_{hitung} atau $-t_{hitung} > -t_{table}$, maka H_0 diterima karena variabel X_1 dan X_2 tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Y .

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan olahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X1), 10 untuk variabel (X2), dan 10 untuk variabel (Y). Dimana variabel X1 untuk kompetensi sumber daya manusia, variabel X2 untuk pemanfaatan teknologi, dan variabel Y untuk kinerja pegawai. Kuesioner yang disebar diberikan kepada 60 responden pegawai Samsat Kecamatan Natal. Penilaian dari kuesioner tersebut peneliti menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yakni sebagai berikut :

Tabel IV.1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1, X2, dan Y, jadi untuk seluruh responden akan menjawab kuesioner dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan kuesioner yang peneliti lakukan terhadap 60 responden. Pasti mempunyai karakteristik ataupun ciri khas baik itu jenis kelamin, umur, dan lama kerja. Oleh sebab itu, perlu adanya pengelompokkan untuk setiap identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan didapat beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, umur, dan lama kerja. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.2
Distribusi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	35	58,3
Perempuan	25	41,7
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, frekuensi terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 58,3% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 41,7%. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa pegawai di Samsat Kecamatan Mandailing lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Distribusi Reponden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	-	-
25-35	21	35
36-45	25	41,7
46-55	11	18,3
> 55	3	5
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan usia responden, frekuensi terbesar adalah responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 25 orang, responden yang berusia 25-35 sebanyak 21 orang, reponden yang berusia 46-55 sebanyak 11 orang, dan responden berusia > 55 sebanyak 3 orang.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 1	-	-
1-5	11	18,3
6-10	21	35
> 10	28	46,7
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan masa kerja responden, frekuensi terbesar adalah responden yang masa kerjanya > 10 tahun sebanyak 28 orang, responden yang masa kerjanya 1-5 sebanyak 11 orang, reponden yang masa kerjanya 6-10 sebanyak 21 orang.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang dilihat terdiri dari tiga variabel yakni sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Tabel IV.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sumber Daya Manusia (X1)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	43,3	30	50	4	6,7	0	0	0	0	60	100
2	23	38,3	32	53,3	3	5	2	3,3	0	0	60	100
3	21	35	27	45	8	13,3	4	6,6	0	0	60	100
4	20	33,3	34	56	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
5	22	36	36	60	2	3,3	0	0	0	0	60	100
6	23	38,3	34	56	3	5	0	0	0	0	60	100
7	25	41,7	30	50	2	3,3	3	5	0	0	60	100
8	19	31,6	33	55	5	8,3	3	5	0	0	60	100
9	22	36	34	56	4	6,7	0	0	0	0	60	100
10	18	30	37	61,7	3	5	2	3,3	0	0	60	100

(Sumber Output SPSS, diolah tahun 2022)

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban reponden tentang pegawai yang memiliki kemampuan dibidangnya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Reponden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50 %
2. Jawaban responden tentang Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki. Responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53,3 %
3. Jawaban responden tentang Dalam pelaksanaan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi sesuai dengan pekerjaan saya. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 13,3 %.
4. Jawaban reponden tentang Saat melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3 %
5. Jawaban responden tentang Saya diberi wewenang pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki. Responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 60 %
6. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai etika dan kode etik sebagai seorang pegawai. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 38,3 %
7. Jawaban responden tentang selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun. Responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5 %
8. Jawaban responden tentang selalu siap membantu rekan kerja dalam memecahkan persoalan kerja. Responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55 %

9. Jawaban responden tentang selalu berupaya untuk membimbing rekan kerja agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7 %

10. Jawaban responden tentang dibutuhkan kreativitas dalam menerapkan panduan kerja. Responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56 %

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kompetensi sumber daya manusia kinerja pegawai. Namun masih ada jawaban kurang setuju dan tidak setuju, untuk itu sumber daya manusia di kantor Samsat Kecamatan Mandailing Natal harus lebih ditingkatkan lagi.

Tabel IV.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemanfaatan Teknologi (X2)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	34	56,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
2	18	30	33	55	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
3	15	25	35	58,3	7	11,7	3	5	0	0	60	100
4	24	40	30	50	6	10	0	0	0	0	60	100
5	21	35	34	56,7	4	6,7	1	0	0	0	60	100
6	19	31,7	32	53,3	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
7	25	41,7	30	50	5	8,3	0	0	0	0	60	100
8	17	28,3	36	60	4	6,7	3	5	0	0	60	100
9	20	33,3	30	50	5	8,3	5	8,3	0	0	60	100
10	23	38,3	32	53,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100

(Sumber : Output, diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya telah menggunakan fasilitas computer dengan baik. Responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 56,7 %.

2. Jawaban responden tentang saya mampu mengoperasikan computer. Responden menjawab setuju 33 sebanyak atau 55 %
3. Jawaban responden tentang program (software) yang dikantor Samsat membantu saya dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 25 %
4. Jawaban responden tentang program (software) yang ditetapkan oleh kantor Samsat mudah untuk digunakan. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10 %
5. Jawaban responden tentang kantor mempunyai jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat. Responden menjawab setuju sebanyak 34 atau 56,7 %
6. Jawaban responden tentang kantor mempunyai jaringan baik sehingga antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 31,7 %
7. Jawaban responden tentang samsat selalu menyimpan data setiap masyarakat yang mengurus perpanjangan pajak STNK. Responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50 %
8. Jawaban responden tentang semua pegawai samsat menggunakan teknologi dalam peningkatan kinerja personalia. Responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 atau 5 %
9. Jawaban responden tentang database yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan. Responden menjawab setuju sebanyak 30 atau 50 %

10. Jawaban responden tentang pegawai samsat mempunyai kemampuan yang baik dalam teknologi. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pemanfaatan teknologi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun masih ada jawaban kurang setuju dan tidak setuju, untuk itu pemanfaatan teknologi di kantor Samsat Kecamatan Mandailing Natal harus lebih ditingkatkan lagi.

Tabel IV.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38,3	32	53,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100
2	24	40	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
3	16	26,7	36	60	8	13,3	2	3,3	0	0	60	100
4	18	30	33	55	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
5	22	36	35	58,3	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100
6	20	33,3	34	56,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
7	23	38,3	32	53,3	2	3,3	3	5	0	0	60	100
8	27	45	28	46,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
9	21	35	32	53,3	4	6,7	3	5	0	0	60	100
10	25	41,7	30	50	5	8,3	0	0	0	0	60	100

(Sumber : Output, diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor. Responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53,3 %
2. Jawaban responden tentang saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 40 %

3. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja. Responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3 %
4. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP. Responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55 %
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 58,3 %
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan kantor. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7 %
7. Jawaban responden tentang saya mempunyai tingkat kehadiran yang baik. Responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53,3 %.
8. Jawaban responden tentang saya sadar kehadiran merupakan kewajiban para pegawai. Responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 46,7%
9. Jawaban responden tentang saya mampu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%
10. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan seluruh elemen yang ada di kantor. Responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50 %.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kinerja pegawai, untuk itu

kantor Samsat harus meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi kedepannya.

4.1.2 Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikatnya mempunyai distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SDM	Pemanfaatan	Kinerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.77	44.83	45.08
	Std. Deviation	2.801	3.142	2.782
	Absolute	.167	.121	.121
Most Extreme Differences	Positive	.096	.073	.066
	Negative	-.167	-.121	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.290	.941	.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072	.339	.341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standardized 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yakni sumber daya manusia (X_1) = 0,072 , variabel pemanfaatan teknologi (X_2) = 0,339 , dan variabel kinerja pegawai (Y) = 0,349. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel sumber daya manusia (X_1), pemanfaatan teknologi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) adalah berdistribusi normal, sebab nilai variabel hasil pengujian normalitas lebih dari nilai standardized 0,05.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi hubungan diantara variabel terikat. Berikut akan disajikan cara mendeteksi multikolinieritas dengan melakukan analisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinieritas

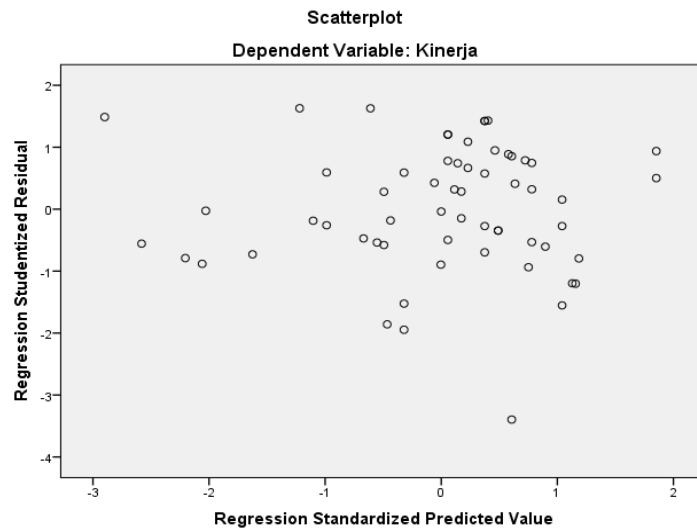
Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003		
	SDM	.390	.121	.392	3.233	.002	.848	1.180
	Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.9 bisa dipahami bahwa nilai kolinieritas statistic dengan nilai Tolerance $0.848 > 0,1$ dan nilai VIF $1.180 < 10$. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh data (variabel) yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengalaman kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditinjau dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel bebas yakni ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :



Gambar IV.1
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heteroskedastisitas dapat dimaknai bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas, dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam peneltian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil regersi linier berganda pengaruh kompetensi sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003	
	SDM	.390	.121	.392	3.233	.002	.848
	Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049	.848

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel diatas (pada kolom Unstandardized Coefficient) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi (X2) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

maka didapat nilai $Y = 17.556 + 0.390 X_1 + 0.216 X_2 + e$

Perolehan nilai dari persamaan diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas kompetensi sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2) mempunyai nilai koefisien yang positif, berarti semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai), dengan beranggapan bahwa koefisien variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) memberikan nilai sebesar 0,390 yang berarti bahwa jika kompetensi sumber daya manusia dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien pemanfaatan teknologi informasi (X2) memberikan nilai koefisien 0,216 yang berarti bahwa jika pemanfaatan teknologi

informasi di tingkatkan, dengan anggapan variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

4.1.3 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut ini adalah hasil uji secara parsial.

- 1) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel IV.11
Hasil Uji t (hipotesis 1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.556	5.744		3.056	.003
SDM	.390	.121	.392	3.233	.002
Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel uji t diatas, dapat diketahui nilai perolehan coefficient :

$$t_{hitung} = 3.233$$

$$t_{tabel} = 2.00172$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

Berdasarkan hasil pengujian diatas, pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) t_{tabel} di dapat dengan ketentuan $N-k = 60-2 = 58$ dengan nilai 2.00172 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.233 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Samsat Kabupaten Mandailing Natal.

- 2) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel IV.12
Hasil Uji t (hipotesis 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003
	SDM	.390	.121	.392	3.233	.002
	Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel uji t diatas, dapat diketahui nilai perolehan coefficient :

$$t_{hitung} = 2.011$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.00172$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

Berdasarkan hasil pengujian diatas, pengaruh antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) t_{tabel} di dapat dengan ketentuan $N-k = 60-2 = 58$ dengan nilai 2.00172 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2.011 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Samsat Kabupaten Mandailing Natal.

b. Uji Signifikan Simulta (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1 (kompetensi sumber daya manusia) dan variabel X2 (pemanfaatan teknologi informasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan ketentuan :

- 1) Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima
- 2) Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.642	2	65.821	11.546	.000 ^b
Residual	324.942	57	5.701		
Total	456.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan , SDM

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.546, sedangkan nilai F_{tabel} ($n-k-1 = 60-2-1 = 57$) yakni 3.159 atau dengan nilai signifikansi $F_{hitung} 0.000 < 0,05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis :

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikansi sebesar 0,05 (sig.2-tailed) $\leq 0,05$
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikansi sebesar 0,05 (sig.2-tailed) $\leq 0,05$

Berdasarkan kriteria pengujian uji F, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 11.546, sedangkan F_{tabel} sebesar 3.159 dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat dipahami bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Samsat Kabupaten Mandailing Natal.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilaksanakan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini dipakai untuk mengukur sejauhmana variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.537 ^a	.288	.263	2.388	.288	11.546	2	57	.000	1.659

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan , SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0,288. Hal ini mempunyai arti bahwa 28,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni kompetensi sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2). Sedangkan sisanya 71,2% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang didapat melalui uji hipotesis yang telah dilakukan baik melalui uji parsial maupun uji simultan maka hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Kompetensi sumber daya manusia adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, kompetensi SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yakni kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.233 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikansi didapat nilai 0,002 yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($sig\ 0,002 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Pramularso (2018), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang bermakna bahwa kompetensi menjadi salah satu bagian yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dijelaskan juga oleh Priambodo (2019) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai kompetensi yang cukup maka muncul percaya diri akan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

b. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Pemanfaatan teknologi informasi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, sebab kinerja pegawai akan memiliki kualitas yang baik jika didukung kuat dengan pemanfaatan teknologi saat melaksanakan pekerjaannya. Kantor Samsat membutuhkan pegawai yang cakap akan teknologi informasi agar pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yakni pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.011 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikan didapat nilai 0,049 yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($sig\ 0,049 < \alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teknologi informasi merupakan alat yang menggunakan computer yang digunakan organisasi atau lembaga untuk bekerja dengan informasi dan mendukung informasi dan kebutuhan proses informasi bagi organisasi (Geovanie & Rizki, 2016). Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomas et.al (dalam Diah dan Made, 2016) adalah manfaat yang diharapkan oleh pengguna system informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Geovannie dan Rizki (2016) telah melaksanakan penelitian tentang pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pajak. Penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Sri (2011) menemukan bahwa semakin baik tingkat pemanfaatan teknologi informasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai perusahaan.

c. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya manusia dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan ketika pegawai bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variable kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan melihat dari nilai $f_{hitung} = 11.546 > f_{tabel} = 3.159$. Sedangkan nilai signifikansi yakni ($sig = 0.000 < \alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa variable kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh (Puspasari & Purnaman 2018) bahwa kompetensi sumber daya manusia dengan didukung kemampuan dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Artinya kompetensi sumber daya manusia sangat mampu menguasai teknologi informasi akan meningkatkan kinerja pegawai sangat. Realisasi pekerjaan menjadi lebih mudah,

akurasi data bias dipertanggungjawabkan dengan baik dan semua kegiatan dapat diadministrasikan dengan tertib serta yang tidak kalah pentingnya bahwa seluruh hasil kerjanya dapat dilaporkan tepat waktu.

Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,537 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai dengan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki tingkat hubungan yang kuat yakni 53,7%.

Nilai R square atau koefisien adalah sebesar 0,288. Angka ini mengelompokkan bahwa variable kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71,2% dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah dijabarkan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t secara parsial ada pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.233 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikansi didapat nilai 0,002 yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($sig\ 0,002 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t secara parsial ada pengaruh signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika pemanfaatan teknologi informasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.011 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikan didapat nilai 0,049 yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($sig\ 0,049 < \alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan ada pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi

terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan melihat dari nilai $f_{hitung} = 11.546 > f_{tabel} = 3.159$. Sedangkan nilai signifikansi yakni ($sig = 0.000 < \alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran yakni :

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Samsat hendaknya menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang pegawai harus sesuai dengan bidangnya. Samsat tetap memperhatikan kualitas agar dapat menjadikan pegawainya sebagai sumber daya manusia yang handal sehingga kemampuan dan kinerjanya lebih baik dari tahun ke tahun.
2. Bagi kantor Samsat agar dapat memfasilitasi para pegawainya dengan memberikan pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi seperti mengadakan workshop, seminar, dan sosialisasi terkait teknologi komputer.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian dengan menambah beberapa variabel yang berkaitan dengan judul skripsi ini

serta mengkaji lebih mendalam mengenai kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penyusunan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya sebab penelitian ini tentu tak lepas dari kekurangan yang perlu terus diperbaiki. Keterbatasan pada penelitian ini antara lain :

1. Pada penelitian ini hanya dengan penyebaran angket sehingga jawaban dari pada responden terkadang kurang sesuai dengan kejadian sesungguhnya di lapangan.
2. Masih adanya wabah pandemic yang belum selesai membuat peneliti kurang merasa nyaman untuk melakukan wawancara dengan para responden sehingga masih banyak hal yang belum bisa diambil secara detail perihal penelitian ini.
3. Jumlah responden pada penelitian ini hanya 60 orang tentunya kurang untuk lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
4. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yakni kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja pegawai. Sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Jurnal Governance*, 1(1), 4.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bakara, L., & Sukiswo, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 9–15.
- Dalimunthe, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Tozy Sentosa Parkson Departement Store Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi UPMI*, 1(2), 58–65.
- Duka, A. C., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bosowa Berlian Motor Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, Vol 2 No 1*, 23–38.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ginting, M. C. (2018). Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 27–33.
- Hanaf, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kahpi, H. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Khurosaini, A., Suhendra, I., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2012). *Pendahuluan Landasan Teori*. 1–10.
- Mariana, L. (2020). Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 65–79. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3419>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Prabu, M. A. A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sabrina, L. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*. 1–7. file:///C:/Users/user/Downloads/Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Organisasi.pdf
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT . Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Baru (ed.)). Alfabeta.
- Tho'in, M., & Surakarta, S.-A. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>
- Usman, C., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah VIII manado). *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3(Maret-April), 19–33.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.

Zainuddin, S. W., Arsandi, A., & Tri, R. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi, Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Majene. *Jurnal E-Bussiness Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 1(1996), 6.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Hajarrah memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program studi Manajemen dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.”**

A. DATA IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan :
5. Lama bekerja

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut :

Simbol	Kategori
SS	Sangat setuju
S	Setuju
KS	Kurang setuju
TS	Tidak setuju
STS	Sangat tidak setuju

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai yang mempunyai kemampuan dibidangnya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Dalam pelaksanaan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi					

	sesuai dengan pekerjaan saya					
4	Saat melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai					
5	Saya diberi wewenang pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki					
6	Saya selalu bekerja sesuai etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					
7	Selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun					
8	Selalu siap membantu rekan kerja dalam memecahkan persoalan kerja					
9	Selalu berupaya untuk membimbing rekan agar mempunyai pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Dibutuhkan kreativitas dalam menerapkan panduan kerja					

PEMANFAATAN TEKNOLOGI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya telah menggunakan fasilitas komputer dengan baik					
2	Saya mampu mengoperasikan computer					
3	Program (<i>software</i>) yang di kantor Samsat membantu saya dalam bekerja					
4	Program (<i>software</i>) yang ditetapkan oleh kantor Samsat mudah untuk digunakan					
5	Kantor mempunyai jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat					
6	Kantor mempunyai jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik					
7	Samsat selalu menyimpan data setiap masyarakat yang mengurus perpanjangan pajak STNK					
8	Semua pegawai Samsat menggunakan teknologi dalam peningkatan kinerja personalia					
9	Database yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan					
10	Pegawai Samsat mempunyai kemampuan yang baik dalam teknologi					

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor					
2	Saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan kantor					
7	Saya mempunyai tingkat kehadiran yang baik					
8	Saya sadar kehadiran merupakan kewajiban para pegawai					
9	Saya mampu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain					
10	Saya mampu bekerja sama dengan seluruh elemen yang ada di kantor					

Tabulasi Data

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
Suci	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
Jufri	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	41
Donna	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
Amelia	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
Yusrizal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Irwan	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
Rifwan	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
Marli	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Ervin	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Muri	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
Ahmad T	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43
Mila	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	39
Desi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Amni	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
Faulina	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
Lisa	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
Naela	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	38
Ahmad H	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Sartika	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
Mita	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
Fachrozy	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	41
Rifyan	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
Andri	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
Safril	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
Sulparman5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	44
M.Sonip	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
Muliadi	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
Khairul	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
Fahrul	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
Yazril	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
M.Aldi	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
Rizki	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
M.Zein	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Umairah	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
Abdul	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
Riza	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Zulkarnain	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
Artina	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Meriyani	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

Kariman	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	46
Zukanuddin	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
Afrizaldi	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
Mina	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	45
M.AL.F	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
Iwanuddin	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
Ardiansyah	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Egi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Riswadi	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Aswar	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
Mardiana	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
Karimal	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
Nurjulianti	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
Yusriana	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
Tari	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
Annisa	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Farid	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
Nico	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
Intan	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
Riska	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
Asruddin	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	43

Teknologi Informasi (X2)

Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
Suci	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Jufri	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	44
Donna	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Amelia	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
Yusrizal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Irwan	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43
Rifwan	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
Marlia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Ervin	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Muri	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
Ahmad T	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
Mila	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	37
Desi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Amni	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
Faulina	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	41
Lisa	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
Naela	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	41
Ahmad H	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47

Sartika	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
Mita	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
Fachrozy	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
Rifyan	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	41
Andri	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
Safril	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
Sulparman5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
M.Sonip	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Muliadi	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Khairul	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	45
Fahrul	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
Yazril	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
M.Aldi	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
Rizki	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
M.Zein	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	43
Umairah	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
Abdul	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46
Riza	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
Zulkarnain	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
Artina	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	42
Meriyani	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
Kariman	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	44
Zukanuddin	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	43
Afrizaldi	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
Mina	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	42
M.AL.F	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
Iwanuddin	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Ardiansyah	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Egi	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
Riswadi	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	44
Aswar	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	45
Mardiana	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	43
Karimal	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Nurjulianti	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
Yusriana	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	44
Tari	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	43
Annisa	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Farid	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Nico	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
Intan	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	46
Riska	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	44
Asrudiin	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	43

Kinerja Pegawai (Y)

Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
Suci	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Jufri	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
Donna	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
Amelia	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	41
Yusrizal	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Irwan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Rifwan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Marlia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Ervin	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Muri	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
Ahmad T	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
Mila	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
Desi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Amni	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
Faulina	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	45
Lisa	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	42
Naela	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	40
Ahmad H	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
Sartika	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Mita	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Fachrozy	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
Rifyan	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	43
Andri	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
Safril	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	44
Sulparman5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	44
M.Sonip	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
Muliadi	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	43
Khairul	5	4	5	3	5	3	3	4	3	3	38
Fahrul	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	45
Yazril	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	45
M.Aldi	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
Rizki	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	45
M.Zein	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Umairah	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	45
Abdul	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Riza	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
Zulkarnain	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Artina	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
Meriyani	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47

Kariman	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
Zukanuddin	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	44
Afrizaldi	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
Mina	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
M.AL.F	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	45
Iwanuddin	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
Ardiansyah	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
Egi	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
Riswadi	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Aswar	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Mardiana	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
Karimal	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
Nurjulianti	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
Yusriana	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
Tari	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
Annisa	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
Farid	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
Nico	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
Intan	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
Riska	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Asrudiin	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	45

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SDM	Pemanfaatan	Kinerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.77	44.83	45.08
	Std. Deviation	2.801	3.142	2.782
	Absolute	.167	.121	.121
Most Extreme Differences	Positive	.096	.073	.066
	Negative	-.167	-.121	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.290	.941	.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072	.339	.341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

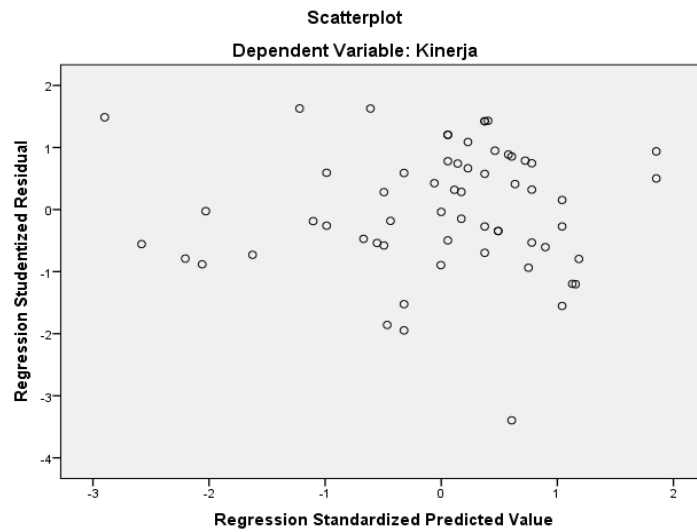
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003		
1 SDM	.390	.121	.392	3.233	.002	.848	1.180
Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003	
	SDM	.390	.121	.392	3.233	.002	.848
	Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049	.848

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.556	5.744		3.056	.003
	SDM	.390	.121	.392	3.233	.002
	Pemanfaatan	.216	.107	.244	2.011	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.642	2	65.821	11.546	.000 ^b
	Residual	324.942	57	5.701		
	Total	456.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan , SDM

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Chan ge	df1	df2	Sig. F Change	
1	.537 ^a	.288	.263	2.388	.288	11.54 6	2	57	.000	1.659

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan , SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN

Distribusi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	35	58,3
Perempuan	25	41,7
Total	60	100

Distribusi Reponden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	-	-
25-35	21	35
36-45	25	41,7
46-55	11	18,3
> 55	3	5
Total	60	100

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 1	-	-
1-5	11	18,3
6-10	21	35
> 10	28	46,7
Total	60	100

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemanfaatan Teknologi (X2)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	34	56,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
2	18	30	33	55	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
3	15	25	35	58,3	7	11,7	3	5	0	0	60	100
4	24	40	30	50	6	10	0	0	0	0	60	100
5	21	35	34	56,7	4	6,7	1	0	0	0	60	100
6	19	31,7	32	53,3	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
7	25	41,7	30	50	5	8,3	0	0	0	0	60	100
8	17	28,3	36	60	4	6,7	3	5	0	0	60	100
9	20	33,3	30	50	5	8,3	5	8,3	0	0	60	100
10	23	38,3	32	53,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38,3	32	53,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100
2	24	40	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
3	16	26,7	36	60	8	13,3	2	3,3	0	0	60	100
4	18	30	33	55	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
5	22	36	35	58,3	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100
6	20	33,3	34	56,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
7	23	38,3	32	53,3	2	3,3	3	5	0	0	60	100
8	27	45	28	46,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
9	21	35	32	53,3	4	6,7	3	5	0	0	60	100
10	25	41,7	30	50	5	8,3	0	0	0	0	60	100

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38,3	32	53,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100
2	24	40	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
3	16	26,7	36	60	8	13,3	2	3,3	0	0	60	100
4	18	30	33	55	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
5	22	36	35	58,3	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100
6	20	33,3	34	56,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
7	23	38,3	32	53,3	2	3,3	3	5	0	0	60	100
8	27	45	28	46,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100

9	21	35	32	53,3	4	6,7	3	5	0	0	60	100
10	25	41,7	30	50	5	8,3	0	0	0	0	60	100

Tabel uji t

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460

100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
	$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161,44 ₈	199,500	215,70 ₇	224,583	230,162	233,98 ₆	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235

34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070

73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Hajjariah
Npm : 1805160499
Tempat/Tanggal Lahir : Kampung Sawah, 08 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kampung Sawah
Kecamatan : Natal
Kabupaten/Kota : Mandailing Natal
No. Telp : 081344197074
Email : hajjariah38@gmail.com

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Atruiddin
Nama Ibu : Masliana
Alamat : Kampung Sawah

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 368 Kampung Sawah, Lulus Pada Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Natal, Lulus Pada Tahun 2015
3. MAN Natal, Lulus pada Tahun 2018
4. 2018-2022 Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara