

# Senain

*by* Turnitin Official

---

**Submission date:** 13-Jun-2023 02:54AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2112302780

**File name:** C.1.10.docx (48.62K)

**Word count:** 2446

**Character count:** 22306

---

**PENGARUH KETERAMPILAN TEKNOLOGI INFORMASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO**

Senain<sup>1</sup>, Eddy Basuki<sup>2</sup>, Dodik Hariyanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

<sup>2</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

<sup>3</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email: senain@unars.ac.id

**ABSTRAK**

Dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat, dimana sebagian orang dituntut untuk terampil dalam mengaplikasikannya, termasuk juga para pegawai di Kantor Kecamatan Tapen. Diharapkan keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dapat membantu dan meningkatkan kinerjanya. Untuk menjadi orang yang terampil yang memiliki kemampuan khusus pada bidang teknologi informasi tidaklah mudah, tentunya harus diimbangi latihan dan belajar dengan tekun agar dapat menguasai bidang tersebut dan bisa terampil mengaplikasikannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tapen yang berjumlah 26 Orang, data ini didapat dari Kantor Kecamatan Tapen Tahun 2020. Sedangkan untuk sampel sebanyak 26 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Margono (2004:128), pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang telah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Untuk pengambilan datanya, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan, secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh keterampilan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tapen.

**Kata Kunci:** Keterampilan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

With the development of information technology that is growing rapidly, where some people are required to be skilled in applying it, including employees at the Tapen District Office. It is expected that employees' skills in using information technology can help and improve their performance. To become a skilled person who has special abilities in the field of information technology is not easy, of course, must be balanced with practice and study diligently in order to master the field and be able to apply it skillfully.

The population in this study were all employees at the Tapen District Office, totaling 26 people, this data was obtained from the Tapen District Office in 2020. As for the sample, there were 26 people. In this study, sampling using purposive sampling technique is a sampling technique with certain considerations. According to Margono (2004: 128), the selection of a group of subjects in purposive sampling is based on

---

certain characteristics that are considered to have a close relationship with previously known population characteristics, in other words the sample unit contacted is adjusted to certain criteria. which is applied based on research objectives. For data collection, in this study using a questionnaire.

The results showed, overall it can be concluded that the influence of skills has a positive effect on employee performance at the Tapen District Office.

**Keywords:** Information Technology Skills, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Teknologi informasi yang sudah banyak diterapkan diberbagai bidang, khususnya dibidang Pemerintahan tentunya itu adalah sebuah hal yang baik dan juga bisa dikatakan sebagai inovasi untuk membantu Kinerja semua pegawai-pegawai pemerintahan untuk melaksanakan tugas lebih baik lagi. Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat jika dimanfaatkan dengan baik, tentunya akan memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kinerja pegawai pemerintahan khususnya pegawai di Kantor Kecamatan. Pada saat ini, hampir semua Kantor – Kantor Kecamatan sudah didukung oleh jaringan Wi-fi dan adanya perangkat-perangkat Komputer. Teknologi informasi atau yang dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *information technology (IT)* adalah istilah umum untuk teknolgi apapun yang membantu manusia dalam hal membuat, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi. Secara sederhana teknologi informasi dapat dikatakan sebagai ilmu yang diperlukan untuk mengelola informasi agar informasi tersebut dapat dicari dengan mudah dan akurat. Untuk itu maka pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan perangkat lunak tersebut sehingga perlu keterampilan sendiri. Adapun definisi keterampilan menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu Tim Broad-based Education (2002) menafsirkan keterampilan sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya. Sehingga untuk menjadi orang yang terampil yang memiliki kemampuan khusus pada bidang teknologi informasi haruslah melalui latihan dan belajar dengan tekun agar dapat menguasai bidang tersebut dan dapat memahami dan mengaplikasikannya.

Adapun di Kantor Kecamatan Tapen sendiri terdapat 26 Orang pegawai, dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi, para pegawai khususnya pegawai di Kantor Kecamatan Tapen dituntut untuk tau dan terampil dalam menggunakan peralatan maupun perlengkapan teknologi informasi dengan baik dan benar. Apalagi di Kantor Kecamatan Tapen sendiri sudah banyak barang-barang teknologi informasi seperti laptop dan wifi guna untuk menunjang dan mempermudah pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, ada sisi negatif dibalik pesatnya perkembangan teknologi informasi, pada saat ini banyak produsen Heandphone (hp) yang memproduksi Heandphone (hp) dengan berbagai jenis dan kecanggihannya sering kali membuat para pegawai tidak fokus dan lalai pada saat melaksanakan tugas dan lebih memfokuskan kepada heandphone (hp) yang dimilikinya.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat tentunya menimbulkan pengaruh atau dampak terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tapen. Maka berdasarkan hal tersebut masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Keterampilan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso" Sedangkan Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tipe Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan permasalahan, maka paradigma penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe deskriptif dan menggunakan metode survey.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

### **Tehnik Pengumpulan Data**

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket), Observasi, Dokumentasi

### **Definisi Operasional Variabel**

**Variabel X** Keterampilan dengan indikator :

1. Kecakapan dengan item :
  - a. Mahir dalam mengetik
  - b. Mampu menggunakan computer dengan baik
  - c. Mampu berkomunikasi dengan baik menggunakan peralatan teknologi informasi
2. Sikap dengan item :
  - a. Tidak mengeluh saat mendapat tugas atau amanat dari atasan
  - b. Mampu berpikir secara matang
  - c. Tidak memainkan handphone pada saat jam sibuk bekerja
3. Nilai dengan item :
  - a. Menggunakan teknologi informasi secara positif
  - b. Menggunakan fasilitas teknologi informasi yang ada di kantor hanya untuk keperluan kerja
4. Kemengertian dengan item :
  - a. Mampu dalam menganalisis data informasi saat melaksanakan suatu pekerjaan
  - b. Mampu memahami tugas pekerjaan yang didapat dengan baik

**Variabel Y** Kinerja dengan indicator :

1. Kualitas kerja dengan item :
  - a. Mampu bekerja dengan baik
  - b. Pegawai bekerja dengan teliti
  - c. Menguasai bidang pekerjaan
2. Kuantitas kerja dengan item :
  - a. Tanggap apabila mendapat tugas baru dari atasan
  - b. Cepat dan tepat saat melaksanakan tugas
  - c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

3. Pemanfaatan waktu dengan item :
  - a. Tidak bermalasan-malasan pada waktu jam kerja
  - b. Selalu tepat waktu saat menghadiri rapat
  - c. Tidak menunda-nunda waktu untuk melakukan pekerjaan
4. Tingkat kehadiran dengan item :
  - a. Jam waktu pulang kantor sesuai dengan yang telah ditentukan
  - b. Tidak bolos pada saat jam kerja Memberikan surat atau keterangan apabila tidak bisa masuk kantor
  - c. Datang ke kantor tepat waktu
5. Kerjasama dengan item :
  - a. Komunikasi dengan atasan baik
  - b. Selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawai

#### **Tehnik Analisis Data**

Analisa data yang dipergunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Regresi Linier Sederhana
5. Uji t (Parsial)

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Variabel**

Pada item saya mahir dalam mengetik ( $X_1$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 14 orang (56,5%), 6 orang (26,1%) menjawab ragu, 6 orang (17,4%) menjawab sangat setuju. Jadi persentase tertinggi sebesar 56,5%, yaitu setuju. Dapat diartikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengetik akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu menggunakan komputer dengan baik ( $X_2$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 14 orang (47,8%), 5 orang menjawab ragu-ragu (21,7%), 5 orang menjawab sangat setuju (21,7%), 1 orang menjawab sangat tidak setuju (4,3%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan komputer dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu berkomunikasi dengan baik menggunakan peralatan teknologi informasi ( $X_3$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (60,9%), 6 orang menjawab sangat setuju (26,1%), dan 4 orang menjawab ragu-ragu (13,0%). Jadi dapat diartikan bahwa kemampuan pegawai dalam berkomunikasi menggunakan peralatan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya tidak mengeluh saat mendapat tugas atau amanat dari atasan ( $X_4$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (73,9%), 4 orang menjawab sangat setuju (21,7%), dan 4 orang menjawab ragu-ragu (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tidak mengeluh saat mendapat tugas atau amanat dari atasan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu berpikir matang ( $X_5$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (65,2%), 8 orang menjawab sangat setuju (21,7%), dan 2 orang menjawab ragu-ragu (13,0%). Jadi dapat diartikan bahwa

pegawai yang berpikir matang akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya tidak memainkan heandphone pada saat jam sibuk bekerja ( $X_6$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 10 orang (56,5%), 10 orang menjawab sangat setuju (30,4%), dan 6 orang menjawab ragu-ragu (13,0%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tidak memainkan heandphone pada saat jam sibuk bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya tidak mengeluh saat mendapat tugas atau amanat dari atasan ( $X_7$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (69,6%), 6 orang menjawab sangat setuju (21,7%), dan 2 orang menjawab ragu-ragu (8,7%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang menggunakan teknologi informasi secara positif akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya menggunakan fasilitas teknologi informasi yang ada di kantor hanya untuk keperluan kerja ( $X_8$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 15 orang (65,2%), 7 orang menjawab sangat setuju (17,4%), dan 4 orang menjawab ragu-ragu (17,4%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang menggunakan fasilitas teknologi informasi yang ada di kantor hanya untuk keperluan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu menganalisis data informasi saat melaksanakan suatu pekerjaan ( $X_9$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (69,6%), 7 orang menjawab sangat setuju (17,4%), dan 3 orang menjawab ragu-ragu (13,0%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang mampu menganalisis data informasi saat melaksanakan suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu memahami tugas pekerjaan yang didapat dengan baik ( $X_4$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 17 orang (73,9%), 8 orang menjawab sangat setuju (21,7%), dan 1 orang menjawab ragu-ragu (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang mampu memahami tugas pekerjaan yang didapat dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada item saya mampu bekerja dengan baik ( $Y_1$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (52,2%), dan 10 orang menjawab sangat setuju (47,8%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang mampu bekerja dengan baik akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya pegawai bekerja dengan teliti ( $Y_2$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (60,9%), dan 10 orang menjawab sangat setuju (39,1%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja dengan teliti akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya menguasai bidang pekerjaan ( $Y_3$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (65,2%), 7 orang menjawab sangat setuju (30,4%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang menguasai bidang pekerjaan akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya tanggap apabila mendapat tugas baru dari atasan ( $Y_4$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (65,2%), 5 orang menjawab sangat setuju (21,7%), dan 3 orang menjawab ragu-ragu (13,0%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tanggap apabila mendapat tugas baru dari atasan akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya cepat dan tepat saat melaksanakan tugas ( $Y_5$ ), dengan total 23 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 13 orang (56,5%), dan 10 orang menjawab sangat setuju (43,5%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja dengan cepat dan tepat saat melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap

keterampilan.

Pada item saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan ( $Y_6$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (60,9%), dan 10 orang menjawab sangat setuju (39,1%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan akan berpengaruh terhadap keterampilan

Pada item saya tidak bermalas-malasan pada waktu jam kerja ( $Y_7$ ), dengan total 23 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (69,6%), 6 orang menjawab sangat setuju (26,1%), dan 1 orang menjawab ragu-ragu (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tidak bermalas-malasan pada waktu jam kerja akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya selalu tepat waktu saat menghadiri rapat ( $Y_8$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 20 orang (78,3%), 4 orang menjawab sangat setuju (13,0%), dan 2 orang menjawab ragu-ragu (8,7%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang selalu tepat waktu saat menghadiri rapat akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item saya tidak menunda-nunda waktu untuk melakukan pekerjaan ( $Y_9$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (65,2%), dan 8 orang menjawab sangat setuju (34,8%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tidak menunda-nunda waktu untuk melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item jam waktu pulang kantor sesuai dengan yang telah ditentukan ( $Y_{10}$ ), dengan total 23 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (65,2%), dan 8 orang menjawab sangat setuju (34,8%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang jam waktu pulang kantor sesuai dengan yang telah ditentukan akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item tidak bolos saat jam kerja , memberikan surat atau keterangan apabila tidak bisa masuk kantor ( $Y_{11}$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (60,9%), 10 orang menjawab setuju (34,8%), dan 1 orang menjawab ragu-ragu (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang tidak bolos saat jam kerja , memberikan surat atau keterangan apabila tidak bisa masuk kantor akan berpengaruh terhadap keterampilan.

Pada item datang ke kantor tepat waktu ( $Y_{12}$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (52,2%), 10 orang menjawab setuju (43,5%), dan 1 orang menjawab ragu-ragu (4,3%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang datang ke kantor tepat waktu akan berpengaruh terhadap keterampilan. Pada item komunikasi dengan atasan baik ( $Y_{13}$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 18 orang (65,2%), dan 8 orang menjawab sangat setuju (34,8%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang komunikasi dengan atasannya baik akan berpengaruh terhadap keterampilan

Pada item selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawai ( $Y_{14}$ ), dengan total 26 responden sebagian besar menjawab setuju yaitu 16 orang (56,5%), dan 10 orang menjawab sangat setuju (43,5%). Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawai akan berpengaruh terhadap keterampilan.

### Uji Validitas

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Keterampilan			
	X <sub>1</sub>	0.907	0.4132	Valid
	X <sub>2</sub>	0.807	0.4132	Valid
	X <sub>3</sub>	0.870	0.4132	Valid
	X <sub>4</sub>	0.692	0.4132	Valid
	X <sub>5</sub>	0.770	0.4132	Valid
	X <sub>6</sub>	0.536	0.4132	Valid
	X <sub>7</sub>	0.729	0.4132	Valid
	X <sub>8</sub>	0.930	0.4132	Valid
	X <sub>9</sub>	0.907	0.4132	Valid
	X <sub>10</sub>	0.876	0.4132	Valid
2.	Kinerja			
	Y <sub>1</sub>	0.891	0.4132	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.888	0.4132	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.574	0.4132	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.679	0.4132	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.894	0.4132	Valid
	Y <sub>6</sub>	0.670	0.4132	Valid
	Y <sub>7</sub>	0.776	0.4132	Valid
	Y <sub>8</sub>	0.550	0.4132	Valid
	Y <sub>9</sub>	0.562	0.4132	Valid
	Y <sub>10</sub>	0.734	0.4132	Valid
	Y <sub>11</sub>	0.692	0.4132	Valid
	Y <sub>12</sub>	0.753	0.4132	Valid
	Y <sub>13</sub>	0.906	0.4132	Valid
	Y <sub>14</sub>	0.729	0.4132	Valid

Dengan demikian diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r table, yang artinya secara keseluruhan dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan dengan pendekatan Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabilitas tinggi yaitu  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana disajikan ke dalam tabel berikut :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Hitung Alpha	Keterangan
1.	Keterampilan	0.932	Reliabel
2.	Kinerja	0.932	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai hitung alpha masing-masing variabel  $\geq 0,6$  dan berada dikisaran 0,8-1,0 yang artinya reabilitas baik.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig.(2-tailed)	0.200

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) yaitu 0,200 >0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Keterampilan	0,097	Non Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Keterampilan sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Keterampilan.

## Regresi Linier Sederhana

Tabel Regresi Linier Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.155	6.487		2.491	.021
	Keterampilan	.543	.229	.459	2.370	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 9

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=a+bX+e$ . sementara untuk mengetahui nilai keefisienan regresi tersebut berpedoman pada tabel di atas.

a = angka konstan dari unstandardized coefficients, yang nilainya sebesar 16,155. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada keterampilan (X) maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 16,155.

b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,543. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% keterampilan (X), maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,543.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterampilan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). sehingga persamaan regresinya adalah  $Y=16,155+0,543X$ .

## Uji t (Parsial)

4

Tabel Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Keterampilan	2,370	1,720	0.027	Signifikan

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan penghitungan uji t dengan menggunakan SPSS Versi 22, diketahui nilai t hitung sudah ditemukan yakni 2,370. Dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $2,370 > 1,720$ ) dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

#### **KESIMPULAN**

1 Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada mengenai Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen, maka dapat diambil kesimpulan, berdasarkan penghitungan uji t, dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $2,370 > 1,720$ ) dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen.

Secara keseluruhan bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh Keterampilan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen. Sehingga dengan demikian hipotesa yang saya ajukan diterima Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurahman, Maman. Sambas Ali Muhidin, Ating Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Budiyanto, E. 2013. *Sistem Informasi Manajemen –Sumber Daya Manusia-, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Fany Dewi Rengganis. 2015. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Auditor*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariningsih, S.P. 2005. *Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Inverson. 2001. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Lindawati dan Irma Salamah. 2012. *Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.14, No.1, Hal. 56-68.
- Moh Nazir. 2011. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhibbin Syah. 2006 *Psikologi Belajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ragil Rakhmansyah, M. Al Musadieq, dan Heru Susilo. 2014. *Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi Terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. PLN area Madiun)*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Ramdhani, A. 2011. *Penilaian Kinerja*. Bandung : PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, Payaman J. .2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, -Teori Pengukuran Implikasi-, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan Kedua*.

- Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2012. *Pengantar Teknologi Informasi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thamron, Tabratas, Marta Dinata & Xerandy. 2002. *Mengenal Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- . 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyatun. 2005. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yakub 2012. *Pengantar Sistem Informasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

# Senain

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[unars.ac.id](http://unars.ac.id)

Internet Source

13%

2

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

1%

3

[www.econstor.eu](http://www.econstor.eu)

Internet Source

<1%

4

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

Internet Source

<1%

5

[www.cct.lsu.edu](http://www.cct.lsu.edu)

Internet Source

<1%

6

Submitted to Hacettepe University

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Senain

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---