

PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA PEKANBARU

Puja Binnurriel Arrahman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : pujabinnurriel@gmail.com

diterima: 9/6/2023; direvisi: 6/7/2023; diterbitkan: 31/8/2023

Abstract: This investigation aims to investigate: (1) How technological competence impacts worker effectiveness within the Commerce and Industry Department of Pekanbaru City, (2) The role of the workplace the impact of the workplace regarding workforce effectiveness within the Commerce and Industry Department of Pekanbaru City, and (3) How the combined effects of Technological Competence and Work Environment influence Employee productivity within the Department overseeing Industry and Trade Pekanbaru City. The study involved a population of 51 employees, using total sampling as the sampling method. Data collection methods included observation and inquiries, while data analysis employing statistical techniques employed Application of multiple linear regression to analyze data. The findings from the study demonstrate that technological competence significantly affects employee output, and the work environment also plays a favorable and noteworthy role in influencing worker effectiveness.

Keywords: *Technological Competence, Work Environment, The Performance Of Employees*

PENDAHULUAN

Pada era digital ini seluruh pegawai atau pekerja sudah memakai teknologi untuk mempermudah pekerjaan mereka. Era digital atau dikenal dengan era globalisasi merupakan era dimana teknologi canggih memudahkan segala aktivitas yang menunjang kehidupan kita.

Era digital yang diwarnai kemajuan pesat TIK memberikan kemudahan sekaligus memicu perubahan dan tuntutan baru dalam segala aspek kehidupan. Era kompetisi yang menantang ini mendorong organisasi/instansi untuk beradaptasi dan mengejar keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan berkembang. Hal ini tentu berpengaruh ke dalam dunia kerja khususnya para pegawai sebagai praktisinya.

Visi dan misi organisasi hanya dapat terwujud dengan adanya pegawai yang memenuhi kualifikasi dan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan. Keberhasilan organisasi pun bergantung pada sumber daya

manusia yang mampu dan sanggup menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Untuk melihat kompetensi teknologi yang di sudah di raih atau terlaksanakan berikut adalah:

Tabel 1 Ringkasan dari Hasil Kerja Pegawai di “Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru”

Penilai -an	Thn 2019	%	Thn 2020	%	Thn 2021	%	Thn 2022	%	Thn 2023	%
A	384	76,8	360	72	348	69,6	348	69,6	432	86,4
B	456	91,2	276	55,2	264	52,8	264	52,8	120	24
C	180	36	240	48	180	36	144	28,8	60	12
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	1.020	204	876	175,2	792	158,4	756	151,2	612	122,4

Sumber: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru 2023

Perubahan persentase kinerja tenaga berkarier di instansi “Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kota Pekanbaru” dari tahun 2019 hingga 2023 dapat diamati dari data penilaian kinerja, yaitu: Perbandingan kinerja pegawai tahun 2019 dan 2020

menunjukkan penurunan persentase perolehan nilai A dari 76,8% menjadi 72%, nilai B dari 91,2% menjadi 55,2%, dan nilai C dari 36% menjadi 48%. Nilai D dan E tetap 0% di kedua tahun. Pada tahun 2021, persentase nilai A adalah 69,6%, nilai B adalah 52,8%, nilai C adalah 36%, nilai D adalah 0%, dan nilai E adalah 0%. Di tahun 2022, persentase nilai A tetap 69,6%, nilai B tetap 52,8%, nilai C turun menjadi 28,8%, dengan nilai D dan E tetap 0%. Kemudian, pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan di mana persentase nilai A mencapai 86,4%, nilai B turun menjadi 24%, nilai C turun menjadi 12%, dengan nilai D dan E tetap 0%.

Meskipun tidak terlibat dalam proses produksi, Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan Membuat kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas.

Keadaan lingkungan kerja di “Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Pekanbaru” kurang optimal untuk bekerja dengan nyaman, disebabkan siklus udara seperti ventilasi, jendela yang tertutup karna adanya AC di dalam ruangan yang membuat tidak masuknya cahaya matahari dan udara dari luar. Dengan desain ruangan catnya sedikit kusam membuat suasana sana di dalam ruangan menjadi kurang nyaman untuk pegawai.

Dari hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja staf yang bekerja di “Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru”. Permasalahan ini menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru”

Berdasarkan konsep yang telah diuraikan sebelumnya, paradigma

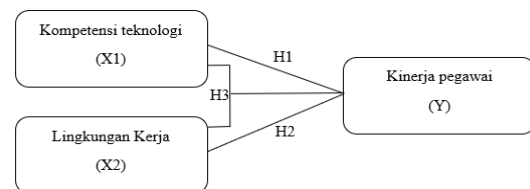
penelitian tentang pengaruh kompetensi teknologi dan dampak situasi lingkungan pada hasil kerja

staf dapat dirumuskan berikut ini:

H1: diduga kompetensi teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”.

H2: diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”

H3: diduga kompetensi teknologi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis, 2023

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Tata Sutabri (2014:3), teknologi merupakan: “teknologi pengolahan data merupakan alat penting untuk mengolah berbagai jenis , data meliputi proses pengolahan, pengambilan, penyusunan, penyimpanan, dan manajemen data. Fokusnya adalah menghasilkan informasi berkualitas tinggi yang relevan, akurat, tepat waktu, dan bermanfaat untuk berbagai keperluan, termasuk untuk kepentingan personal, komersial, dan administratif.”

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen ASN mengubah cara pengelolaan ASN di Indonesia secara signifikan, termasuk pembinaan dari rekrutmen hingga penempatan di jabatan, dengan penekanan pada tiga aspek pokok: kualifikasi, keahlian digital, dan performa.

Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan Lingkungan fisik tempat para pekerja bekerja, atau yang biasa disebut dengan kondisi lingkungan di tempat kerja berpengaruh besar terhadap hasil kerja., keselamatan, dan kualitas hidup mereka.

Menurut sedarmayanti dalam Menurut Saiful Bahri (2018:40), kondisi tempat kerja bukan hanya tentang alat dan tempat bekerja, tetapi juga mencakup metode kerja, pengaturan kerja, dan kondisi di sekitar karyawan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan tempat kerja berpengaruh besar terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Menurut pandangan Byars dalam Tun Huseno (2016:86) Kinerja yang optimal tercipta dari sinergi antara usaha yang gigih, kemampuan yang mumpuni, dan persepsi yang positif terhadap tugas. Kinerja yang tinggi merupakan langkah krusial dalam mengantarkan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2016:9) Prestasi karyawan adalah hasil dari pelaksanaan melaksanakan pekerjaan menyesuaikan dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengambil objek di instansi Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang terletak di Jl.Teratai No.83, Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh staf yang bekerja di “Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru”. Pekanbaru adalah 51 pegawai.

Studi ini menggunakan metode pengambilan sampel yang menyeluruh, di mana semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan dua metode utama untuk mengumpulkan informasi, yaitu observasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi ini, variabel independen yakni hasil kerja mereka, sementara variabel dependen yaitu kompetensi teknologi dan suasana kerja. Berikut adalah Hasil dari penghitungan regresi linier berganda tersedia dalam tabel yang disajikan di bawah yang diperoleh dari aplikasi IBM SPSS versi 23 :

Tabel 2 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.754	5.492		2.140	.037
KOMPETENSI_TEKNOLOGI	.577	.152	.423	3.783	.000
LINGKUNGAN KERJA	.530	.134	.442	3.950	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data olahan (SPSS versi 23).2024

Tabel diatas 2 variabel independen yang merupakan variabel kompetensi teknologi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan = 0,05. Dapat dikatakan kompetensi teknologi dan Faktor lingkungan di tempat kerja mempengaruhi efektivitas karyawan di instansi pemerintahan yang mengurus industri dan perdagangan di Kota Pekanbaru, dengan ketentuan

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

$$= 11,754+0,577X_1+0,530X_2$$

Konsistensi 11.754 menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”. Koefisien pada variabel kompetensi teknologi (X1) adalah 0.577 yang menyatakan bahwa untuk setiap pegawai mampu berkompetensi dalam teknologi sebesar 57,7% dan koefisien pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0.530. Menyatakan bahwa kondisi lingkungan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dalam kenyamanan kinerja pegawai sebesar 53%.

Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,405. Angka tersebut menyiratkan bahwa kedua variabel kompetensi teknologi (X1)

dan kondisi lingkungan kerja (X2) secara kolektif mempengaruhi hasil kerja pegawai (Y) Sebagian besar, sekitar 40,5%, sementara yang lainnya, sekitar 59,5%, dipengaruhi oleh variabel eksternal yang tidak termasuk dalam persamaan analisis ini atau faktor-faktor lain diselidiki.

Hasil analisis hipotesis antara variabel dependen kompetensi teknologi dan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel independent kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil seperti yang terdapat pada tabel di atas. Dengan menggunakan nilai α = nilai signifikansi 0,05 dan tingkat kebebasan (degree of freedom, df) 51, diperoleh nilai t-tabel adalah 1.67528. Pengujian t-statistik melibatkan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t referensi yang didapatkan dari analisis, yang dapat dijelaskan seperti berikut:

- 1) Penguji secara parsial (uji t) untuk kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. Dikarenakan Signifikansi nilai mencapai 0,000, dibawah 0,05, dan nilai t sebesar 3,783 lebih tinggi dibanding 1,675 kesimpulannya adalah bahwa H1 dapat diterima. yang berarti X1 berpengaruh positif terhadap Y
- 2) Penguji secara parsial Pengujian t untuk memeriksa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staf signifikan dengan signifikasi yang kurang dari 0,05 dan t-hitung sebesar 3.950 yang melebihi 1.675. Karenanya, Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis H2 valid, menunjukkan bahwa X2 memiliki dampak positif pada Y.

Pengujian simultan terhadap Pengujian hubungan antara Pengujian korelasi antara variabel independen dan variabel dependen melibatkan perbandingan antara nilai F-hitung dan nilai F-tabel. Hipotesis diterima jika nilai

Nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel lalu signifikansinya kurang dari 0,05. Pada taraf signifikansi α 0,05, nilai F-tabel adalah 3,18. Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung yang merupakan 16,303 yang bernilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung (16,303) melebihi nilai yang tertera pada F-tabel (3,18), dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa model regresi tepat untuk menguji dampak gabungan dari variabel independen yakni kompetensi teknologi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1.007 “variabel kompetensi teknologi dan lingkungan kerja”. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen tidak terbatas oleh asumsi klasik multikolinieritas, karena $<10,00$.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada penelitian ini DW adalah sebesar 1.890 Ini berarti berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, Kesimpulannya, dalam model regresi ini tidak ada autokorelasi yang terdeteksi karena nilai yang sesuai:

$du < d < 4 - du$

$1.6309 < 1.890 < 2,11$

Untuk hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai (sig) Jika nilainya Jika nilainya melebihi ambang 0,05, sehingga dapat dianggap bahwa tidak ada indikasi heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji coba Normalitas data diuji dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test. data disusun berdasarkan kategori sebagai berdistribusi normal jika nilai uji Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan. Nilai ketiga variabel tersebut di atas Dengan nilai signifikansi 0,05, kesimpulannya adalah bahwa data tersebut mengikuti pola distribusi yang normal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai statistik signifikansi (sig) untuk pengaruh kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai Nilai statistik signifikansi

untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan yang bernilai Nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dengan nilai t-hitung sebesar 3,783 yang di atas dari 1,675. Dengan demikian, Berdasarkan temuan tersebut, kesimpulannya adalah H1 diterima, menunjukkan dampak positif kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari studi ini menandakan bahwa nilai signifikansi (sig) terhadap dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,000, yang menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung 3.950 > 1.675, Karenanya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 telah terverifikasi, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengujian simultan terhadap Analisis korelasi antara variabel independen dan variabel dependen melibatkan perbandingan antara nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Hipotesis diterima jika nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pada taraf signifikansi α 0,05, nilai F-tabel adalah 3,18. Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,303 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, F-hitung (16,303) lebih besar dari F-tabel (3,18), dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Dengan tingkat signifikansi 0,05, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk menilai pengaruh bersama dari variabel independen seperti kompetensi teknologi dan kondisi lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Dengan begitu, hipotesis yang telah diusulkan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana “kompetensi teknologi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru” sebagai berikut:

1. Konsistensi 11.754 menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap “dinas perindustrian dan perdagangan kota pekanbaru”. Koefisien pada variabel kompetensi teknologi (X1) adalah 0.577 yang menyatakan bahwa untuk setiap pegawai mampu berkompetensi dalam teknologi sebesar 57,7% dan koefisien pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0.530 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam kenyamanan kinerja pegawai sebesar 53%.
2. koefisien determinan (R^2) sebesar 0,405. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi teknologi (X1) dan lingkungan kerja (X2) Variabel-variabel tersebut, secara kolektif, berkontribusi pada kinerja pegawai sebesar 40,5%, sementara 59,5% faktor-faktor lain yang berkontribusi dimasukkan dalam model regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Instansi/Perusahaan, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kemajuan teknologi, memberikan pelatihan agar pegawai lebih yakin untuk melakukan pekerjaan dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi saat ini. Dan memberikan *reward* kepada pegawai agar pegawai lebih semangat serta senang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Peneliti selanjutnya, sehubungan Dengan memperhatikan batasan-batasan dalam penelitian ini, penulis belum dapat

mengungkapkan semua faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di “Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru”. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Antonio, Rodolfo Probitchado, Jr., Criselda Ricohermoso, Dr. Analyn Saavedra, Jesha May de la Rama. (2020), *Gender Differences in Technological Competence among Science Teachers: Implications*, International Journal of Advanced Science and Technolog, Vol. 29, No. 7
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Asep Jamaludin, Sihabudin, Yudi Firmansyah. (2023), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Karawang*, Vol.8 No. 1
- Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D. Palandeng, (2017), *Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)*, Vol 5 No.3
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elisnawati, Masdar mas’ud, Abas selong. (2023), *Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan*, vol 05 No.03
- Fitrianti, Tien Yustini, Pengaruh Kompetensi. (2023), *Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID S2JB*, Vol.7 No.3
- Ghozali, Imam, 2017, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta, Salemba Empat.
- Herujito Yayat M.. 2017. *Dasar-Dasaar Manajemen*. Jakarta, PT Grasindo
- La Ode Sahlil, 2023. *Peningkatan kompetensi dan kinerja DPRD*. Jawa Tengah, CV. Sarnu Untung (pengertian)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moh. Saiful Bahri. 2018. *pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya, CV, jakad Publishing Surabaya
- Ni Wayan D, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: deepublish
- Nurmansyah, 2018, *Perilaku Organisasi; Mengelola Orang Dan Organisasi Konsep-Teori-Aplikasi Dan Penelitian*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru : unilak press.
- Nurmansyah, SR 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru : unilak press.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- SPSS 23, Semarang, Badan Penerbit-Universitas Dipenogoro

- Sri Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Grup Penerbitan CV Budi Utama
- Sugiyono, 2016, *Metedologi Penelitian Ilmiah*, Jakarta; Angkasa Pura Senjaya.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Surajio, Nasruddin & Herman, P., 2020, *Penelitian Sumber Dya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*, Yogyakarta, Deepublish
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tata Sutabri. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tun huseno, 2016, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, Malang, Media Nusa Creative
- Undang-undang no 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. M, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta; Prenadamedia Group