
Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi

Jermia Djati^{1*}, Harries Madiistriyatno², Bambang Nurakhim³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: jerry69@cbn.net.id, harries.madi@gmail.com, bambangnur1967@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Manajemen Informasi KPK. Metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 25.00 sebagai alat ukur kelayakan pengujian penelitian. Variabel penelitian berupa variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan teknologi informasi (X2) sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Data diperoleh dengan pengisian kuesioner dan studi dokumenter. Kuesioner berisi pertanyaan, untuk variabel bebas sedangkan untuk variabel terikat menggunakan teori dari John P. Campbell. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Jumlah responden sama dengan jumlah populasi yaitu 79 orang dengan teknik sampling jenuh. Kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi adalah Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) dikarenakan nilai pada Uji-t (0,000) lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Variabel Teknologi Informasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dikarenakan nilai pada Uji-t (0,045) lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Sedangkan Kompetensi dan Teknologi Informasi secara simultan terhadap kinerja dengan uji simultan (uji f) dengan melihat nilai F hitung sebesar (255,849) > F tabel (2,333) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kompetensi dan teknologi informasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi, teknologi informasi, kinerja karyawan, uji-t, uji simultan (uji f)

Abstract

The main purpose of this study is to see the influence of competence and information technology on employee performance at the KPK Information Management Directorate. The quantitative research method uses multiple regression analysis with the SPSS version 25.00 program as a tool to measure the feasibility of research testing. The research variables are in the form of independent variables, namely competency (X1) and information technology (X2), while the bound variable is performance (Y). Data were obtained by filling out questionnaires and documentary studies. The questionnaire contains questions, for independent variables while for bound variables using the theory of John P. Campbell. The measurement scale uses the Likert scale. The number of respondents is equal to the total population, which is 79 people with a saturated sampling technique. The conclusion from the results of the research on the Influence of Competence and Information Technology on the Performance of Employees of the Directorate of Information Management of the Corruption Eradication Commission is that the Competency Variable (X1) has a partial effect on Performance (Y) because the value on the t-test (0.000) is smaller than alpha (α) 0.05. The Information Technology variable (X2) partially had a positive and significant effect on performance (Y) because the value in the t-test (0.045) was smaller than the alpha (α) 0.05. Meanwhile, Competency and Information Technology simultaneously affect performance with a simultaneous test (test f) by looking at the F value calculated as (255,849) > F table (2,333) with a significance value of $0.000 < 0.05$ so that

the variables of competence and information technology together can have a positive and significant influence on performance.

Keywords: *Competency, Information Technology, Employee Performance, T-test, Simultaneous Test (fTest)*

PENDAHULUAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi yang efektif menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah seperti KPK.

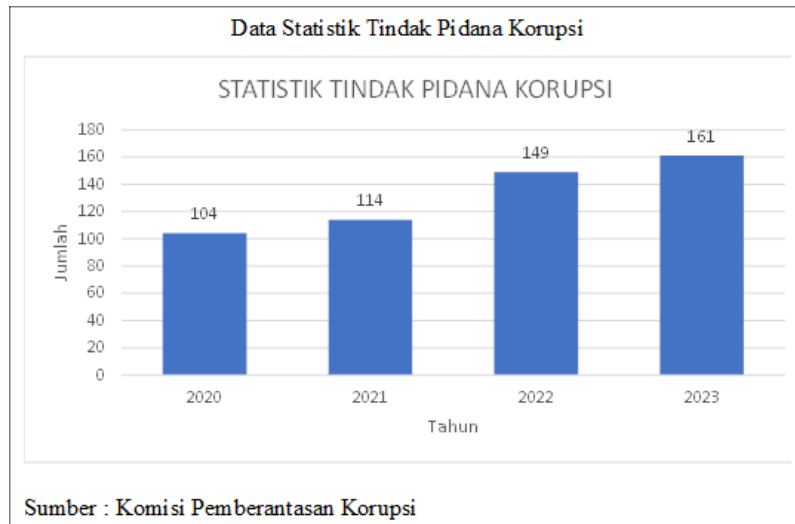
Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Menurut teori kompetensi dari (Unaradjan, 2019), kompetensi individu terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi yang optimal juga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Teori teknologi informasi dari Thompson et al. (1991) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang sesuai dengan tugas dan kebutuhan pengguna akan meningkatkan kinerja. Dengan adanya teknologi informasi yang memadai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dibentuk melalui UU Nomor 30 Tahun 2002 yang kemudian diubah melalui UU Nomor 19 Tahun 2019 (Einstein & Ramzy, 2020) ; (Nomor, 11 C.E.) ; (Kaunang, 2023). UU tersebut yang menjadi cikal bakal berdirinya KPK yang independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan yang bertugas untuk melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia (Indonesia, 2016) ; (Wuarlela, 2021). KPK didirikan sebagai respon terhadap maraknya praktik korupsi di Indonesia pada saat itu dan diharapkan menjadi lembaga yang mampu mengendalikan korupsi di Indonesia (Waluyo, 2022). Diawal berdirinya KPK, fokus awal strategi pemberantasan korupsi adalah Penindakan, Pencegahan, serta Kordinasi dan Supervisi (Simbolon, 2020) (IMRAN, 2023).

Bahwa upaya pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia masih belum dapat dirasakan keefektifannya dan belum dilaksanakan secara optimal, sehingga perlu ditingkatkan secara profesional, intensif, dan berkesinambungan, tentunya karena korupsi telah merugikan keuangan negara, perekonomian negara, dan menghambat pembangunan nasional, dimana ujungnya yang dirugikan adalah seluruh rakyat Indonesia (Fonna, 2019) ; (Indonesia, 2016); (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024).

Menurut penelitian Senduk, (2022) Dewan Perwakilan Rakyat periode 2014-2019, di akhir masa jabatannya mewacanakan untuk merevisi UU KPK, sebagai salah satu bentuk usaha meminimalisasi potensi penyalahgunaan wewenang KPK dengan instrumen check and balances. Salah satu yang dibahas adalah tentang akan dibentuknya Dewan Pengawas Komisi Pemberantasan Korupsi.



Gambar 1. Data Statistik Tindak Pidana Korupsi

Menurut data dari tahun 2020 hingga 2023 masih terjadi kasus tindak pidana korupsi yang harus ditangani oleh KPK bahkan memiliki kecenderungan yang naik, sehingga dibutuhkan upaya-upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan ini, yang tentunya membutuhkan peningkatan kuantitas serta kualitas atas kinerja pegawainya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan dan Keterampilan (*Skills and Abilities*) (Robert Katz)
2. Motivasi (*Motivation*) (Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) dan Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor))
3. Sikap dan Perilaku (*Attitudes and Behaviors*) (Ajzen dan Fishbein)
4. Teknologi (*Technology*) (Davis dalam Model Penerimaan Teknologi (TAM))
5. Dan lain-lain.

Terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini salah satunya adalah Teknologi Informasi menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Savila (2021) menyebutkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai sig sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai β 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi maka informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat tersedia dengan cepat dan akurat, tidak hanya masyarakat yang dengan mudah mendapatkan informasi pemerintah pusat juga dapat dengan mudah memperoleh informasi guna meningkatkan potensi yang ada di daerah setempat.

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) adn untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan teknologi informasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kompetensi, teknologi informasi, dan kinerja pegawai serta hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui pengembangan kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi yang

efektif. Adapun implikasi penelitian ini yaitu penelitian ini dapat memperkaya literatur dan kajian akademik terkait dengan pengaruh kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi pegawai pada Direktorat Manajemen Informasi, KPK, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0 (Ghozali, 2018). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada metode regresi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Pengaruh yang dicari ini disebut regresi. Jadi metode regresi untuk mencari pengaruh diantara variabel bebas X1, dan X2 terhadap variabel terikat Y (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X1 (Kompetensi), variabel X2 (Teknologi Informasi) dan variabel Y (Kinerja) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 25.0 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable terikat.

Adapun tampilan masing-masing tabel hasil perhitungan SPSS tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.440	3.776		3.029	.003
	Kompetensi (X1)	.540	.082	.661	6.600	.000
	Teknologi Informasi (X2)	.165	.172	.096	959	.341

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2023 menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e = 11,440 + 0,540 X_1 + 0,165 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta sebesar 11,440 artinya jika variabel Kompetensi (X1) dan variabel Teknologi Informasi (X2) adalah 0, maka kinerja pegawai adalah 11,440 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,540, artinya jika variabel Kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kulaitas kompetensi (X1) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,540. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif pada kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Sedangkan koefisien regresi variabel teknologi informasi (X2) sebesar 0,165, artinya jika variabel teknologi informasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel teknologi informassi (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,165%. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin besar penguasaan teknologi informasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima.

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (Kompetensi dan Teknologi Informasi) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dasar pengambilan keputusan pada uji t dapat dilihat dari kolom signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.879	1.522		7.804	.000
	Kompetensi (X1)	.541	.033	.863	16.417	.000
	Teknologi Informasi (X2)	.144	.070	.107	2.039	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 25.0

Apabila nilai sig. < α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila nilai sig. > α (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Regresi X1 Terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.879	1.522		7.804	.000
Kompetensi	.541	.033	.863	16.417	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji-t diatas diperoleh pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

- Dilihat dari Beta Standar Koefisiensi 0,863, artinya pengaruhnya positif.
- Dilihat dari signifikasi, nilai sig = 0,000 < 0,05, artinya pengaruhnya signifikan.
- Dilihat dari nilai t-hitung, t-tabel sebesar 16,417 > 1,991, artinya pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antar variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar 0,863 dan nilai signifikan 0,000 di mana nilai ini di bawah 0,05 sehingga H0 di tolak dan Ha di terima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Regresi X2 Terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.879	1.522		7.804	.000
1 Teknologi Informasi	.144	.070	.107	2.039	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 25.0

Dari hasil uji-t diatas diperoleh pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

- Dilihat dari Beta Standar Koefisiensi 0,107, artinya ada pengaruh positif.
- Dilihat dari signifikasi, nilai sig = 0,04 < 0,05, artinya ada pengaruh signifikan.
- Dilihat dari nilai t-hitung, t-tabel sebesar 2,039 > 1,991, artinya ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar 0,107 dan nilai signifikan 0,045 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 di tolak dan Ha di terima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Teknologi Informasi (X2) ada pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig-t} > 0,05$ atau $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka H_0 diterima. $F\text{-tabel} = F(k : n-k) = F(2 : 79-2) = F(2 : 77) = F\text{-tabel}(2,33)$

Uji F dapat dilakukan dengan cara melihat kolom signifikansi hasil output SPSS (tabel anova). Model dapat dikatakan signifikan atau layak jika kolom signifikansi $<$ dari $\alpha(0,05)$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Begitu sebaliknya model dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak layak jika kolom signifikansi $>$ dari $\alpha(0,05)$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari pengujian SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel ANOVA						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884.996	2	442.498	255.849	.000 ^b
	Residual	131.444	76	1.730		
	Total	1016.440	78			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi Informasi						

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, bagian ANOVA^a terlihat bahwa $p\text{-value sig. } 0.000 < 0.05$ artinya taraf signifikansi hitung sebesar $0,00 <$ taraf signifikansi 5% . Berdasarkan tabel di atas, nilai $F\text{-hitung}$ yang diperoleh adalah $255,849$ sedangkan nilai $F\text{-tabel}$ sebesar $2,333$. Maka dapat diketahui nilai $F\text{-hitung } 255,849 > F\text{-tabel } 2,333$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Teknologi Informasi (X_2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model uji-F ini dapat dipakai untuk variabel Kinerja Pegawai. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi dan Teknologi Informasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, maka hasil dari pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antar variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar $0,863$ dan nilai signifikan $0,000$ di mana nilai ini di bawah $0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi diterima.

2. Pengaruh Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar $0,107$ dan nilai signifikan $0,045$ di mana nilai ini lebih kecil dari $0,05$

sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Teknologi Informasi (X2) ada pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi diterima.

3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Teknologi Informasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji-F), nilai F-hitung yang diperoleh adalah 255,849 sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,333. Maka dapat diketahui nilai F-hitung $255,849 > F\text{-tabel } 2,333$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Teknologi Informasi (X2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasnah, (2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Direktorat manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi dikarenakan nilai pada Uji-t (0,000) lebih kecil dari alpha (α) 0,05, artinya yaitu Ha1 diterima.

Variabel Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi dikarenakan nilai pada Uji-t (0,045) lebih kecil dari alpha (α) 0,05, artinya yaitu Ha2 diterima.

Kompetensi dan Teknologi Informasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi dengan uji simultan (uji f) dengan melihat nilai F hitung sebesar (255,849) > F tabel (2,333) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dan teknologi informasi bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya yaitu Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Einstein, T., & Ramzy, A. (2020). Eksistensi Komisi Pemberantasan Korupsi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *National Journal of Law*, 3(2).
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Kesembilan*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasnah, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Ukm Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng*. Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Imran, I. (2023). *Politik Hukum Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Pasca Orde Baru*. Program Studi Hukum Program Doktor Fakultas Hukum Uii.
- Indonesia, K. B. B. (2016). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Diakses Pada Senin, 12*.

- Kaunang, B. R. (2023). Kedudukan Dewan Pengawas Komisi Pemberantasan Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Korupsi. *LEX CRIMEN*, 12(2).
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.
- Nomor, U.-U. (11 C.E.). *tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Savila, L. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen organisasi, Kompetensi Aparat Pemerintah, dan Kepatuhan Regulasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (studi empiris pada opd tahun 2016 di kab. bengkalis)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Senduk, J. M. S. (2022). Tugas Dewan Pengawas Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *Lex Crimen*, 11(1).
- Simbolon, N. Y. (2020). Politik Hukum Penanganan Korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi Pasca Disahkannya Undang-undang No. 19 Tahun 2019. *Jurnal Mercatoria*, 13(2), 157–177.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Waluyo, B. (2022). *Pemberantasan tindak pidana korupsi: Strategi dan optimalisasi*. Sinar Grafika.
- Wuarlela, B. S. (2021). *Kepastian Hukum dan Budaya Korupsi di Indonesia*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
