

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pemerintah pada umumnya merupakan lembaga atau instansi yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik itu berbentuk barang, jasa maupun pelayanan administratif. Pelayanan yang disampaikan kepada publik harus berdasarkan data-data maupun fakta yang telah dikelola secara transparan, akuntabel dan profesional sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat yang menerimanya, oleh sebab itu instansi atau lembaga pemerintahan harus memastikan bahwa semua pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibanya. Menurut Huseno (2016; 86), mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dibutuhkannya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive* boss dan bonus untuk melihat apakah target yang telah diberikan sudah tercapai atau belum, dikarenakan kinerja seorang karyawan tidak selalu dalam keadaan yang baik (Bintoro dan Daryanto, 2017: 109-111). Sebagai upaya pemerintah meningkatkan kinerja aparatur dibentuklah Peraturan Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 tentang Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi : objektif, terukur, akuntabel, partisipasi dan transparan. Akan tetapi seiring dengan pelaksanaan peraturan tersebut tidak selalu berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawai Negera (BKN) untuk mengawasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja baru sekitar 35% instansi atau lembaga pemerintahan yang berkategori baik dalam manajemen kinerja pegawai negeri sipil kurang waktu 2 (dua) tahun yaitu (2018-2019). Masalah rendahnya kinerja pegawai juga masih banyak diberitakan oleh media masa, salah satunya yaitu

bersumber dari ([sindoneews.com](http://sindoneews.com). 2018) hal ini menjadi catatan besar terhadap kinerja pegawai negeri sipil dilihat dari data yang disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kempan-RB) bahwa ada sekitar 30% atau 1,35 juta aparatur yang kinerjanya tergolong buruk.

Selain itu masalah rendahnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari hasil Laporan Kinerja (LKJ) tahun 2019 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kalimantan Barat, permasalahan utama yang dihadapi oleh Kabupaten/kota pada bidang kependudukan dan pencatatan sipil, antara lain : (a). Belum maksimalnya implementasi program atau kegiatan pendaftaran kependudukan, pencatatan sipil dan pengelolaan informasi administrasi kependudukan di wilayah Kabupaten atau Kota Provinsi Kalimantan Barat, (b). Belum optimalnya sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan khususnya pada bidang administrasi kependudukan, (c). Masih kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur, serta terbatasnya ketersediaan peralatan teknologi informasi untuk menunjang pengelolaan administrasi kependudukan (d). Kurang optimalnya program dan implementasi penggunaan data maupun berkas atau kelengkapan kependudukan, sehingga pemanfaatannya masih belum maksimal dan (e). Tidak memadainya pelaksanaan tupoksi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi Kalimantan Barat.

Rendahnya kinerja pegawai juga dibahas oleh beberapa penelitian-penelitian terdahulu seperti pada penelitian yang dilaksanakan oleh Supriyatna (2020), mengemukakan bahwa masalah rendahnya kinerja pegawai dilihat dari terbatasnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang menjadi sorotan utama hal ini disebabkan karena tanpa adanya dukungan dari SDM kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Purba (2019), mengemukakan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai yaitu faktor usia yang mengakibatkan seorang karyawan kurang begitu baik dalam memanfaatkan teknologi informasi dilihat dari karyawan yang sudah tua kurang begitu paham menggunakan teknologi informasi.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, aparatur harus dapat memanfaatkan teknologi informasi agar mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Salah satu faktor pendukung yang dapat membantu karyawan dalam memanfaatkan teknologi informasi yaitu dengan memiliki masa kerja yang tinggi. Menurut Rudiansyah (2014), mengemukakan bahwa masa kerja merupakan durasi waktu seorang karyawan untuk berkontribusi dalam mengalokasikan waktunya terhadap suatu perubahan sehingga dapat mengoptimalkan penyerapan dalam hal untuk menghasilkan berbagai aktivitas manusia dari kemampuan yang dimilikinya. Masa kerja yang tinggi akan mempermudah karyawan dalam penggunaan teknologi informasi sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja bagi penggunaannya (Pramada, ddk 2016).

Menurut Goodhue (1995) mengemukakan bahwa teknologi informasi pada dasarnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, oleh sebab itu teknologi informasi tersebut harus dikelola sebaik mungkin dan digunakan dengan tepat serta memiliki keakuratan dengan tugas yang mendukung sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Huseno (2016: 85-86), mengemukakan bahwa kinerja ialah salah satu hal yang berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat merupakan salah satu lembaga Perangkat Daerah yang berada di Kabupaten Sanggau berbentuk dinas dan mempunyai tugas untuk mengelola urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil pada masyarakat di Kabupaten Sanggau dan sekitarnya dalam hal pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, kutipan akta perkawinan, perubahan status anak dan pencatatan perubahan kewarganegaraan, Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah (datang/keluar) dan Kartu Identitas Anak (KIA), hal ini merupakan salah satu bentuk dari Peraturan Bupati Sanggau Nomor 22 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Nomor

8 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

Dalam melaksanakan kewenangannya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat menggunakan sistem yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jendral Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Dirjen Dukcapil Kemendagri) bernama Sistem Informasi Manajemen Kependudukan (SIMDUK) yang masih bersifat manual dan belum terintegrasi sehingga kemungkinan besar satu penduduk terdata di banyak daerah, hal ini membuat pemerintahan menyempurkan atau melakukan inovasi tata kelola Administrasi Kependudukan dengan mengubah menjadi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), hal ini merupakan salah satu bentuk dari Peraturan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 95 tahun 2019 tentang Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).

Seluruh informasi dan tata cara pengurusan administrasi kependudukan sudah dapat diakses melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter dan website atau situs resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat dengan maksud menambah sebaran informasi administrasi kependudukan di Kabupaten Sanggau dan sekitarnya. Selain itu pengurusan administrasi kependudukan yang diberikan kepada publik khususnya masyarakat di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat sudah dapat dilaksanakan secara *online*, tahap awal pendaftaran dapat menggunakan aplikasi via whatsapp selanjutnya untuk mengambil dokumen dapat dilakukan di Kantor Pelayanan Terpadu.

Terlaksananya tugas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur yang berada pada Dinas tersebut. Hal ini membuat penulis ingin mengetahui bagaimana kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dalam hal memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat di Kabupaten Sanggau dan sekitarnya, apakah kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi tersebut memiliki hubungan yang dapat meningkatkan kinerja aparatur yang

didukung oleh masa kerja yang tinggi pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Antara Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana deskripsi kemampuan pemanfaatan teknologi informasi pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat?
2. Bagaimana deskripsi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat?
3. Apakah ada hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat?

## **C. Kajian Pustaka**

Dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat, penulis mengkaji beberapa penelitian terdahulu untuk menambah wawasan mengenai teori-teori, metode-metode dan konsep-konsep yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dengan penelitian terdahulu.

Berikut adalah beberapa literature yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian ini yaitu, antara lain :

1. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Supriyatna (2020) dengan judul Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Makmur Rotokemindo. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu terbatasnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang menjadi sorotan utama dikarenakan tanpa adanya dorongan dari sumber daya manusia kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Makmur Rotokemindo.
2. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Hardikriyawan (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu dampak dari perekonomian global memaksa suatu lembaga untuk lebih kreatif dalam memperbaiki kegiatan pengelolaannya baik dari segi infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* dan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi serta kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan masa kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo.
3. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Candra (2018) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu penempatan pegawai yang tidak tepat berdasarkan tingkat pendidikan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kemampuan yang mengakibatkan terjadinya pekerjaan yang tumpang tindih. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatori* dan teknik

pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi serta kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dan tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi Medan.

4. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Purba (2019) dengan judul Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang begitu baik dalam memanfaatkan teknologi informasi dilihat dari faktor usia yang umumnya sudah tua kurang paham menggunakan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemudahan dan kemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
5. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Siregar dan Suryanawa (2009) dengan judul Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat. Tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dilihat dari inovasi teknologi informasi sering kali membutuhkan dana yang besar dan berisiko. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi (TI) seperti faktor sosial, *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kinerja individu secara positif dan signifikan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat.
6. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Kusumastuti, Wijayanti dan Nurlela (2018) dengan judul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap

Kinerja Individu pada Kantor Bappeda Kota Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor sosial, *affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas, konsekuensi, jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi terhadap kinerja individu. Permasalahan dalam penelitian ini dilihat dari baik atau buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari penggunaan sistem informasi akuntansi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa faktor sosial, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi tidak berpengaruh pada kinerja individu sedangkan untuk *affect*, kompleksitas, jangka panjang dan konsekuensi berdampak secara signifikan pada kinerja individu pada Kantor Bappeda Kota Surakarta.

Berikut ini merupakan rangkuman dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis dijelaskan pada tabel 1.1 seperti dibawah ini :

**Tabel 1.1 Rangkuman Penelitian-Penelitian Terdahulu**

<b>Judul</b>	<b>Masalah Penelitian</b>	<b>Konsep</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo  (Supriyatna, 2020)	Sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masa kerja</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	Kuantitatif	Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Rotokemindo.
Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probalinggo)  (Hardikriyawan, 2016)	Kondisi perekonomian global menuntut lembaga untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Masa kerja</li> <li>• Kinerja pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	Pelatihan dan masa kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo.
Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata	Ketidaktepatan penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan mengakibatkan tumpang tindih dalam pemahaman dan kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Masa kerja</li> </ul>	Kuantitatif	Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata

Telekomunikasi (Candra, 2018)	karyawan terhadap posisi yang dijalankannya.			Telekomunikasi.
Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan (Purba, 2019)	Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang baik dalam memanfaatkan teknologi informasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> <li>• Teknologi informasi</li> <li>• Kemudahan teknologi informasi</li> <li>• Kemanfaatan teknologi informasi</li> </ul>	Kuantitatif	Kemudahan dan kemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat. (Siregar dan Suryanawa, 2009)	Inovasi teknologi informasi sering kali membutuhkan dana yang besar dan berisiko.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem informasi akuntansi</li> <li>• Kinerja individual</li> </ul>	Kuantitatif	Faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi (TI) seperti faktor sosial, <i>affect</i> , kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi mempengaruhi kinerja individu secara positif dan signifikan.
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu pada Kantor	Baik atau buruknya sistem informasi akuntansi sangat dipengaruhi oleh kepuasan penggunaan sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem</li> <li>• Teknologi informasi</li> <li>• Kinerja individu</li> </ul>	Kuantitatif	Faktor sosial, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi tidak berpengaruh pada kinerja

Bappeda Kota Surakarta. (Kusumastuti, Wijayanti dan Nurlala, 2018)	akuntansi tersebut.			individu sedangkan untuk <i>affect</i> , kompleksitas, jangka panjang dan konsekuensi berdampak secara signifikan pada kinerja individu.
---	---------------------	--	--	--

Berikut ini beberapa variabel, pengukuran indikator variabel, skala pengukuran dan alat bantu analisis data yang digunakan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel antededen untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat dijelaskan pada tabel 1.2 seperti dibawah ini :

**Tabel 1.2 Variabel, Indikator pengukuran Variabel, Skala Pengukuran dan Alat Bantu Analisis Data pada Penelitian-Penelitian Terdahulu**

Nama Penulis dan Tahun	Sumber/ Penerbit	Judul	Subtansi isi	Varibabel Dependen (Y)	Variabel Independen		Alat Analisis
					(X1)	(X2)	
Supriyatna, 2020	Universitas Serang Raya	Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja	Mengetahui tingkat pendidikan dan masa kerja	Kinerja	Tingkat pendidikan	Masa kerja	IBM SPSS

		Karyawan PT Makmur Rotokemindo	terhadap kinerja karyawan	<p>Indikator pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Kemampuan</li> </ol> <p>Skala pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skala <i>likert</i></li> </ol>	<p>Indikator pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian jurusan</li> <li>3. Kompetensi</li> </ol> <p>Skala pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skala <i>likert</i></li> </ol>	<p>Indikator pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama mengabdikan</li> <li>2. Kemampuan intelegensi</li> </ol> <p>Skala pengukuran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skala <i>likert</i></li> </ol>	
Hardikriyawan, 2016	Universitas Brawijaya	Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Kantor Badan Pusat Stastika Kota	Mengetahui pelatihan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan	Kinerja	Pelatihan	Masa Kerja	IBM SPSS

		Probolinggo).		Indikator pengukuran : 1. Hasil Pekerjaan 2. Kepribadian 3. Pengorbanan  Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Indikator pengukuran : 1. Pelaksanaan 2. Metode 3. Materi  Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Indikator pengukuran : 1. Lama kerja 2. Jabatan dalam instansi  Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	
Candra, 2018	Universitas Medan Area	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi.	mengetahui tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan	Kinerja  Indikator pengukuran : 1. Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan 2. Mutu Kerja 3. Keterampilan	Tingkat Pendidikan  Indikator pengukuran : 1. Pendidikan Terakhir 2. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan	Masa Kerja  Indikator pengukuran : 1. Periode bekerja 2. Pengalaman kerja 3. Peningkatan keterampilan 4. Peningkatan pengetahuan	IBM SPSS

				<p>bekerja</p> <p>4. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan</p> <p>5. Partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas</p> <p>6. Mampu bekerja aktif dalam tim</p> <p>7. Melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat</p> <p>Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i></p>	<p>pekerjaan</p> <p>3. Memahami tugas dengan baik</p> <p>4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas.</p> <p>Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i></p>	<p>5. Mampu bekerja secara efektif</p> <p>6. Mampu menggunakan peralatan-peralatan dengan baik</p> <p>Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i></p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

Purba, 2019	Universitas Medan Area	Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan	Mengetahui kemudahan dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	Kinerja  Indikator Pengukuran : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kreativitas	Kemudahan teknologi Informasi  Indikator Pengukuran : 1. Bekerja lebih cepat 2. Meningkatkan kinerja 3. Meningkatkan produktivitas 4. Lebih efektif 5. Bermanfaat dalam pekerjaan	Kemanfaatan teknologi informasi  Indikator Pengukuran : 1. Kemanfaatan meliputi : a. Menjadi pekerjaan yang lebih mudah b. Bermanfaat c. Menambah produktivitas 2. Efektivitas meliputi : a. Mempertinggi efektivitas b. Mengembangkan kinerja	IBM SPSS
-------------	------------------------	--	---	--	--	---	----------

				Skala Pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Skala Pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	pekerjaan Skala Pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	
Siregar dan Suryawa, 2009	Universitas Udayana	Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat.	Mengetahui Pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja individual	Kinerja Individual  Indikator pengukuran : 1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Produktivitas 4. Kualitas	Pemanfaatan teknologi informasi  Indikator pengukuran : 1. Penggunaan <i>software</i> 2. Banyak <i>software</i> yang dikuasai 3. Persepsi atas manfaat <i>software</i>	Pengaruh  Indikator pengukuran : 1. Faktor sosial 2. <i>Affect</i> 3. Kesesuaian tugas 4. Konsekuensi tugas 5. Kondisi yang memfassilitas 6. Kompleksitas	IBM SPSS

				Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	
Kusumastuti, Wijayanti dan Nurelaela, 2018	Universitas Islam Batik Surakarta	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu pada Kantor Bappeda Kota Surakarta.	Mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu	Kinerja  Indikator pengukuran : 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Produktivitas 4. Kualitas  Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>	Pemanfaatan teknologi informasi  Indikator pengukuran : 1. Faktor sosial 2. <i>Affect</i> 3. Kesesuaian tugas 4. Konsekuensi tugas 5. Kondisi yang memfasilitas 6. Kompleksitas  Skala pengukuran : 1. Skala <i>likert</i>		IBM SPSS

Dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja karyawan dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat memiliki persamaan dan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu antara lain adalah, sebagai berikut :

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Supriyanta (2020) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang masa kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif serta teknik pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Namun perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada penelitian Supriyanta menambahkan tingkat pendidikan untuk variabel independennya sementara penulis menguji hubungan antara masa kerja sebagai variabel anteseden dengan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Supriyanta ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Hardikriyawan (2016) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang masa kerja dengan menggunakan indikator yaitu lama bekerja dan golongan jabatan serta membahas tentang kinerja pegawai, selain itu persamaan dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi serta menggunakan alat bantu analisis data menggunakan IBM SPSS.

Namun perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan serta indikator pengukurannya, dimana penelitian yang dilaksanakan oleh penulis menggunakan variabel anteseden yaitu masa kerja dengan indikator pengukuran ditambah dengan usia, variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan indikator

pengukuran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dan untuk variabel independen yaitu kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan indikator pengukuran keterampilan, pengetahuan, pengalaman pekerjaan, frekuensi pemanfaatan dan intensitas pemanfaatan sedangkan untuk variabel penelitian yang digunakan oleh Hardikriyawan untuk variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan dengan indikator pengukuran hasil kerja, kepribadian dan pengorbanan sedangkan untuk variabel independennya menggunakan masa kerja dengan pelatihan dimana untuk pelatihan indikator pengukurannya menggunakan pelaksanaan, metode dan materi.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Candra (2018) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang masa kerja dengan kinerja pegawai serta metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi. Namun perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan pada penelitian penulis menggunakan tiga variabel yaitu variabel antaseden masa kerja, variabel independen kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh candra untuk variabel independen menggunakan masa kerja dan tingkat pendidikan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Purba (2019) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang kinerja pegawai dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif serta teknik pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Namun perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada penelitian Purba menambahkan kemudahan teknologi informasi untuk variabel independennya sementara penulis menguji hubungan antara masa kerja sebagai variabel antaseden dengan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Purba ingin mengetahui pengaruh kemudahan dan kemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Siregar dan Suryanawa (2009) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas

tentang pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja dengan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang sama yaitu kuesioner dan dokumentasi serta uji validitas dan reliabilitas. Namun perbedaan dalam penelitian ini dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian yang dilaksanakan oleh Siregar dan Suryanawa untuk variabel independennya pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terdiri dari faktor sosial, *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi dan untuk variabel dependennya menggunakan kinerja individu sedangkan untuk penelitian yang dilaksanakan oleh penulis untuk variabel independennya menggunakan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dan untuk variabel dependennya penulis menggunakan kinerja karyawan serta masa kerja sebagai variabel antaseden.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Kusumastuti, Wijayanti dan Nurtlela (2018) memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja dengan metode penelitian kuantitatif serta teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi dan kuesioner. Namun perbedaan dalam penelitian ini dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian yang dilaksanakan oleh Kusumastuti, Wijayanti dan Nurtlela untuk variabel independen menggunakan pemanfaatan teknologi informasi terdiri dari faktor sosial, *affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi sedangkan untuk variabel penelitian yang dilaksanakan oleh penulis untuk variabel independennya menggunakan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan indikator keterampilan, pengetahuan, intensitas pemanfaatan dan frekuensi pemanfaatan sebagai alat ukur penelitian.

## **D. Kerangka Konseptual / Kerangka Berpikir**

### **D.1 Kerangka Konseptual**

#### **D.1.1 Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Dalam buku *Essentials Of Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition* Robbins dan Judge (2014: 24), mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah tindakan individu yang dapat dilihat dari daya tanggap untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Semakin baik kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka dapat mempengaruhi perilaku dalam berorganisasi. Oleh sebab itu untuk memperoleh perilaku individu yang bersifat positif maka perlu meningkatkan kemampuan individu tersebut kearah yang lebih baik (Purba, dkk 2020: 2).

Menurut (Robbins dan Judge, 2014: 24-25; Widyanti, 2019: 57; Yunus dan Nawawi, 2013: 36), mengemukakan bahwa kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua kelompok yaitu, antara lain :

- a) “Kemampuan intelektual ialah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan bersifat kompleks secara mental seperti berpikir, menalar ataupun memecahkan suatu permasalahan sampai pekerjaan tersebut berhasil.
- b) Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dapat dilihat dari fisik seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan mencakup kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, koordinasi tubuh dan stamina tubuh ataupun bakat-bakat lain yang dapat dilihat dari daya tanggap fisik seseorang.”

Dalam buku *Manajemen Perilaku Organisasi* Winardi (2004: 11), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal yaitu, antara lain :

- a) “Pengetahuan ialah salah satu fondasi yang membangun sebuah keterampilan serta kemampuan yang terorganisasi dari informasi,

- fakta, prinsip ataupun prosedur dan jika diterapkan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- b) Keterampilan ialah tindakan yang dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan dengan menggunakan media alat berupa mesin tanpa adanya kesulitan.
  - c) Pengalaman kerja ialah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dilihat tingkat pengetahuan, masa kerja serta keterampilan yang dimilikinya.”

Untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerja, karyawan harus dapat memanfaatkan teknologi informasi agar mempermudah dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya. Teknologi informasi pada dasarnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, oleh sebab itu teknologi informasi tersebut harus dikelola dengan sebaik mungkin dan digunakan secara tepat serta memiliki keakuratan dengan tugas yang mendukung sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai (Goodhue, 1995; Pramada, ddk 2016). Dalam buku *Smart Economy Kota Tangerang Selatan* Lubis dan Safii (2018: 9), mengemukakan bahwa terdapat dua tahap yang mendorong seseorang untuk menerapkan teknologi informasi terdiri atas: (a). Tahap inisiasi yang terbagi menjadi dua tingkatan yaitu agenda-peraturan dan *matching* dan (b). Tahap implementasi yang terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu mengatur ulang, menjelaskan dan kebiasaan.

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2010: 418), mengemukakan bahwa pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi bukan hanya dikelola oleh bagian departemen (*manage*) teknologi informasi saja, akan tetapi juga harus diatur oleh pemerintah (*govern*) secara kompeten. Pemanfaatan teknologi informasi diharapkan akan memberikan manfaat bagi pengguna sistem informasi khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya hasil pekerjaan tersebut (Wijayanti, 2017; 16). Menurut (Ismanto, 2010; Thompson, dkk 1991). mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, terdiri atas : (a). Faktor

sosial, (b). *Afeksi*, (c). Kompleksitas, (d). Kesesuaian tugas, (e). Konsekuensi jangka panjang dan (f). Kondisi yang memfasilitasi.

Menurut Syahroni (2014: 9), mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) item indikator yang digunakan untuk mengukur pemanfaatan teknologi informasi yaitu, antara lain :

- a) “Intensitas pemanfaatan ialah salah satu minat (*intention*) yang dapat dilihat dari tingginya penggunaan teknologi informasi yang berdampak pada tumbuhnya perilaku untuk memanfaatkan teknologi informasi.
- b) Frekuensi pemanfaatan ialah jumlah waktu yang dimanfaatkan seorang karyawan untuk berhubungan dengan satu teknologi dilihat dari besarnya frekuensi penggunaan teknologi informasi tersebut.
- c) Jumlah aplikasi atau perangkat lunak ialah program yang dipakai untuk mendukung pekerjaan seperti aplikasi khusus yang digunakan oleh para pemakai sesuai dengan bidangnya.”

Untuk melakukan pengukuran terhadap penilaian kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa indikator yang disampaikan oleh Winardi (2004: 11) dan Syahroni (2014: 9), terdiri atas : (a). Keterampilan, (b). Pengetahuan, (c). Intensitas pemanfaatan dan (d). Frekuensi pemanfaatan.

#### **D.1.2 Kinerja Pegawai**

Dalam buku *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* Huseno (2016: 85-86), mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksud untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan bagian dari langkah yang dapat dimanfaatkan untuk menuju tahap tercapainya tujuan dari organisasi, oleh sebab itu maka diperlukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Indrasari, 2017: 50). Menurut Adamy (2016: 93), mengemukakan bahwa untuk mengetahui bagaimana kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

apakah masuk kedalam kinerja yang baik atau buruk maka perlu dilakukan penilaian secara efektif dan efisien agar bermanfaat bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan.

Dalam buku *Budaya Organisasi dan Kinerja* Sulaksono (2019: 98), mengemukakan bahwa pada umumnya terdapat beberapa unsur-unsur pokok yang harus digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai terdiri atas : (a). Kesetiaan, (b). Hasil kerja, (c). Tanggung jawab, (d). Ketaatan, (e). Kejujuran, (f). Kerjasama dan (g). Kepemimpinan. Menurut Huseno (2016: 90), mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai ialah salah satu media yang bermanfaat untuk mengevaluasi bagaimana pekerjaan yang telah dilaksanakan seorang karyawan dengan maksud untuk memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Menurut (Sulaksono, 2019: 103; Bintoro dan Daryanto, 2017: 50), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, antara lain :

- a) “Faktor individual merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh organisasi dilihat dari latar belakang dan demografi seseorang untuk menghasilkan sebuah kemampuan serta keahlian yang digunakan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.
- b) Faktor psikologi ialah tata cara yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan karena berkaitan dengan sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), cara pandang dan pembelajaran yang diterapkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c) Faktor organisasi merupakan salah satu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan karena pada dasarnya organisasi memiliki struktur dan *job design* yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya karyawan, kompensasi dan penghargaan terhadap tugas-tugas yang telah terlaksana dengan baik.”

Selanjutnya dalam buku *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Bintoro dan Daryanto (dalam Robbins, 2006: 260), mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu, antara lain :

- a) “Kualitas : sejauh mana kemampuan karyawan diukur dari keterampilan yang dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan sempurna.
- b) Kuantitas : seberapa banyak hasil kerja karyawan yang dapat dihitung, seperti jumlah kegiatan yang telah diselenggarakan.
- c) Ketepatan waktu : seberapa banyak aktivitas yang telah diselesaikan secara tepat waktu dilihat dari hasil kegiatan dan waktu yang tersedia.
- d) Efektivitas : bagaimana tata cara yang dilaksanakan oleh manajemen untuk menggunakan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dalam meningkatkan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh para pegawai.
- e) Kemandirian : seberapa besar komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.”

Selanjutnya menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 128), mengemukakan bahwa untuk melihat apakah kinerja karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) telah memenuhi target secara kuantitas ataupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien maka lembaga atau instansi harus memiliki tata cara atau metode yang digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawannya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Abdullah (2014: 165-179), mengemukakan bahwa terdapat beberapa model yang digunakan untuk menilai kinerja secara keseluruhan akan tetapi hal tersebut tergantung pada situasi dan kondisi organisasi masing-masing terdiri atas : (a). *Balanced Scorecard Model*, (b). *Human Resource Scorecard*, (c). *Integrated Performance Measurement Sistem (IPMS)*, (d). *Model Performance Prism (Prisma)*, (e). *Model Supply Chain Management (SCM)*, (f). *Model Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

Untuk melakukan pengukuran terhadap penilaian kinerja dalam penelitian ini, penulis menggunakan lima indikator yang disampaikan oleh Bintoro dan Daryanto (dalam Robbins, 2006: 260), terdiri atas : (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Ketepatan waktu, (d). Efektivitas dan (e). Kemandirian.

### **D.1.3 Hubungan antara Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai**

Kemampuan (*ability*) adalah tindakan individu yang dapat dilihat dari daya tanggap untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2014: 24). Untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan sebuah bekerja, karyawan harus dapat memanfaatkan teknologi informasi agar mempermudah menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Wijayanti (2017: 16), mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi ialah manfaat yang diperlukan oleh pemakai sistem informasi dilihat dari perilaku seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan menggunakan teknologi informasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya.

Teknologi informasi pada dasarnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, oleh sebab itu teknologi informasi tersebut harus dikelola dengan sebaik mungkin dan digunakan secara tepat serta memiliki keakuratan dengan tugas yang mendukung sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai (Goodhue, 1995; Pramada, ddk 2016). Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Huseno (2016: 85-86), mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah salah satu hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilaksanakan Kristina (2015), Purba (2019) dan Siahaan (2020) berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **D.1.4 Masa Kerja**

Menurut Radiansyah (2014; 44), mengemukakan bahwa masa kerja ialah suatu keharusan bagi seorang karyawan menyumbangkan energinya untuk perubahan tertentu dan berakibat pada penyerapan aktivitas manusia, maka semakin cakap seorang karyawan untuk melaksanakan

pekerjannya akan berdampak pada perusahaan dilihat dari kinerja yang meningkat menghasilkan hasil output yang lebih banyak. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian* yang ditulis oleh Adams (2016; 19), mengemukakan bahwa masa kerja yang lama akan mempengaruhi seorang karyawan untuk lebih nyaman bekerja di organisasi yang bersangkutan, hal ini disebabkan karena seorang karyawan telah cukup lama beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya sehingga merasa nyaman berada di lingkungan tersebut.

Menurut Puspita (2012: 58), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi masa kerja seseorang yaitu, antara lain :

- a) “Tuntutan kerja ialah semua aspek yang meliputi fisik, psikologis, sosial serta organisasional dari suatu pekerjaan yang membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis yang akan berdampak pada upaya dan keterampilan berkelanjutan.
- b) Sumber daya pekerjaan ialah semua aspek yang meliputi fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan kerja, membatasi pekerjaan serta harga baik fisiologis maupun psikologis yang harus dihilangkan untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu.
- c) Sumber daya pribadi ialah penilaian terhadap diri sendiri untuk melihat ketahanan serta kemampuan dalam mengendalikan dirinya yang akan berdampak baik terhadap lingkungan sekitarnya, oleh sebab itu maka semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang semakin tinggi harga diri yang dimilikinya.
- d) Kepribadian yaitu kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.”

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Mardiyah (2017), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masa kerja seseorang yaitu, antara lain :

- a) “Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat yang telah ditempuh oleh seseorang sampai memahami suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

- b) Usia kerja ialah seseorang yang telah masuk kedalam usia 15-58 tahun yang diharapkan sudah mampu untuk menciptakan barang ataupun jasa saat melaksanakan pekerjaan.
- c) Golongan pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangka susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.”

Untuk melakukan pengukuran tentang masa kerja dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian Mardyah (2017: 37) terdiri atas : (a). Lama bekerja, (b). Usia bekerja dan (c). Golongan pangkat.

## **D.2 Kerangka Berpikir**

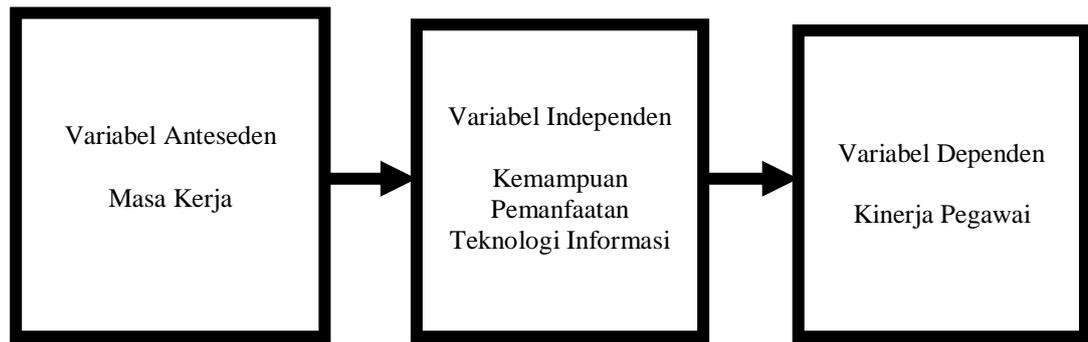
Kemampuan (*ability*) adalah tindakan individu yang dapat dilihat dari daya tanggap untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2014: 24). Untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karyawan harus dapat memanfaatkan teknologi informasi agar mempermudah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2010: 418), mengemukakan bahwa pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi bukan hanya dikelola oleh bagian departemen (*manage*) teknologi informasi saja, tetapi juga harus diatur pemerintah (*govern*) secara kompeten. Pemanfaatan teknologi informasi diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengguna sistem informasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Wijayanti, 2017: 16). Pengukuran tingkat kemampuan pemanfaatan teknologi informasi pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator yang disampaikan oleh Winardi (2004: 11) dan Syahroni (2014: 9), terdiri atas : (a). Keterampilan, (b). Pengetahuan, (c). Intensitas pemanfaatan dan (d). Frekuensi pemanfaatan.

Pemanfaatan Teknologi informasi pada dasarnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, oleh sebab itu teknologi tersebut harus dikelola dengan sebaik mungkin dan digunakan secara tepat serta memiliki keakuratan

dengan tugas yang mendukung sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai (Goodhue, 1995; Pramada, ddk 2016). Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Huseno (2016; 85-86), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk proses mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Robbins dan Judge, 2014: 24; Wijayanti, 2017: 16), mengemukakan bahwa kemampuan pemanfaatan teknologi informasi ialah tindakan individu yang dapat dilihat dari perilaku atau daya tanggap pengguna sistem informasi untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan yang secara tidak langsung dapat meingkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yang disampaikan oleh Bintoro dan Daryanto (dalam Robbins, 2006: 260) terdiri atas : (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Ketepatan waktu, (d). Efektivitas dan (e). Kemandirian. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan variabel anteseden yaitu masa kerja untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat dengan menggunakan indikator penelitian yang disampaikan oleh Mardyah (2017: 37) terdiri atas : (a). Lama kerja, (b). Usia Kerja dan (c). Golongan pangkat.

Berikut ini, skema atau tabel yang menjelaskan kerangka berpikir dalam penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat adalah, sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian**

### **D.3 Hipotesis**

Hipotesis ialah proposisi yang akan diuji kebenarannya dengan menggunakan pertanyaan penelitian untuk mencari jawaban atas sebuah permasalahan melalui data yang telah diperoleh di lapangan (Priyono, 2008: 66; Sinambella, 2014: 39).

Berikut ini hipotesis yang digunakan dalam penelitian hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat, sebagai berikut :

**H<sub>0</sub>** : Tidak Terdapat hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**H<sub>a</sub>** : Terdapat hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**H<sub>0</sub>** : Masa Kerja tidak memperkuat hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**Ha** : Masa kerja memperkuat hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kemampuan pemanfaatan teknologi informasi pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.
2. Mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.
3. Mengetahui hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

### **F. Sistematika Penulisan**

Pada bagian ini penulis akan menguraikan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat dijelaskan pada urian seperti dibawah ini :

**Pada bagian bab I** : pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka, kerangka konseptual atau kerangka berpikir, hipotesis, tujuan penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara

variabel bebas dengan variabel terikat pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**Pada bagian bab II** : pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, oprasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan deskripsi objek penelitian yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**Pada bagian bab III** : pada bagian ini penulis akan menguraikan temuan dan pembahasan penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat dengan menggunakan uji stastika yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, distribusi frekuensi dan uji korelasi antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

**Pada bagian bab IV** : pada bagian ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian tentang hubungan antara kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai dan masa kerja sebagai variabel anteseden untuk memperdalam hubungan kausal antara variabel bebas (kemampuan pemanfaatan teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.