

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone

Muh. Harisa P., Marniati Syam, Mustadir , A. Jumriah, Fajrianti Agus
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapi Bone

Abstract

This study aims to determine the mastery of technology affects employee performance at the Bone Regency Statistics Agency office. This study uses a type of quantitative research to test hypotheses and determine the amount of influence between the independent variable and the dependent variable. The sample in this study used a saturated or census sampling method, saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is done because the population is relatively small, less than 40 people. The data analysis technique used in this research is simple linear regression The results of this study indicate that mastery of information technology has a positive and significant effect on the performance of employees of the Central Bureau of Statistics of Bone Regency.

Keywords: mastery of information technology, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis dan mengetahui jumlah besaran pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone.

Kata Kunci: penguasaan teknologi informasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan dan kelangsungan sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena segala aspek kegiatan organisasi bergantung pada keterlibatan manusia, baik itu dalam organisasi non-profit maupun profit, sektor swasta maupun publik, serta organisasi dengan skala besar atau kecil. Sumber daya manusia juga menjadi motor penggerak dalam mencapai tujuan organisasi dengan memiliki personel yang berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan dan koordinasi sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar strategi organisasi dapat terlaksana dengan efisien.

Perkembangan teknologi yang cepat dan fenomena globalisasi memerlukan kehadiran sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keunggulan yang sesuai. Hal ini dikarenakan peran penting sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Perkembangan teknologi dan globalisasi saat ini telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk dalam sistem kerja organisasi baik yang bersifat bisnis maupun non-bisnis. Perubahan tersebut terlihat dalam proses rekrutmen karyawan yang kini lebih menekankan pada karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidang mereka, tetapi

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Mangkunegara, 2009:9).

Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Sebelumnya, lembaga yang dikenal sebagai Badan Pusat Statistik awalnya didirikan sebagai Biro Pusat Statistik berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 1960 dan No. 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Kemudian, aturan tersebut mengalami revisi dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 yang mengatur tentang statistik, yang mengakibatkan perubahan nama dari Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik bertanggung jawab langsung kepada Presiden sebagai lembaga pemerintah non-departemen. Dalam proses pengolahan data di Badan Pusat Statistik, dilakukan untuk mendapatkan data statistik yang akurat dan cepat.

Sejak sekitar tahun 1960, Badan Pusat Statistik telah menjadi pelopor dalam penggunaan komputer. Teknologi komputer yang diterapkan di Badan Pusat Statistik selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan yang ada. Dengan adopsi personal komputer, kantor statistik di berbagai daerah dapat segera memproses data, dimulai dari pengumpulan data, penginputan data mentah ke dalam komputer, dan kemudian mengirimkan data tersebut ke Badan Pusat Statistik pusat untuk diolah menjadi data nasional.

Fenomena penguasaan teknologi informasi telah mengubah landscape kerja di berbagai sektor, termasuk Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik). Dengan kemajuan teknologi, Badan Pusat Statistik telah mengalami transformasi besar dalam hal pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data statistik. Namun, dampak penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik tidak hanya sebatas aspek teknis, melainkan juga mempengaruhi cara kerja, efisiensi, dan produktivitas mereka.

Penguasaan teknologi informasi juga memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antara pegawai Badan Pusat Statistik. Melalui platform kolaborasi online, seperti grup diskusi atau sistem manajemen proyek, mereka dapat berbagi ide, informasi, dan pengalaman dengan rekan kerja dari berbagai unit atau bahkan wilayah geografis yang berbeda. Ini dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas dan memperluas wawasan pegawai tentang berbagai masalah statistik.

Namun demikian, adaptasi terhadap teknologi informasi juga menimbulkan tantangan bagi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik. Salah satunya adalah kemampuan untuk terus belajar dan menguasai teknologi baru yang terus berkembang.

Karena teknologi informasi terus berevolusi, pegawai perlu menjalani pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan agar tetap kompeten dalam menggunakan alat dan metode baru. Selain itu, adopsi teknologi informasi juga memunculkan isu terkait keamanan data dan privasi. Seiring dengan meningkatnya penggunaan data digital, pegawai Badan Pusat Statistik harus memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan dan disimpan terlindungi dengan baik dari ancaman keamanan cyber dan penggunaan yang tidak sah.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone, peneliti mendapatkan informasi bahwa dari 40 jumlah pegawai Badan Pusat Statistik terdapat 4 orang yang belum menguasai teknologi informasi karena berdasarkan faktor umur.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone".

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan prestasi kerja karyawan.

Kegunaan dari manajemen sumber daya manusia adalah akan mewujudkan kinerja perusahaan dengan cara memberikan kontribusi kepada karyawan dan kepuasan pelanggan (Sri 2019: 11).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Nurdin & Mahadin 2018: 1). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien (Ajabar 2020: 5).

Manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (Planning)
 - b) Pengorganisasian (Organizing)
 - c) Pengarahan (Directing)
 - d) Pengendalian (Controlling)
- 2) Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)

 - b) Pengembangan

 - c) Kompensasi

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Menurut Cushway dalam Ajabar (Ajabar 2020: 5) tujuan manajemen SDM meliputi beberapa hal:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi
- 5) Menangani berbagai kritis dan situasi sulit antar pekerja dan organisasi

- 6) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.
- 7) Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM

2. Teknologi Informasi

Information Technology (IT) dalam bahasa Indonesia Teknologi Informasi (TI), adalah teknologi yang menggunakan komputer untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, melindungi, dan mentransfer informasi (Eddy 2020: 7). Hari ini, adalah sangat umum untuk menggunakan istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau Information Communication Technology (ICT) karena sudah bercampurnya peralatan komputer dengan peralatan komunikasi sehingga mereka merupakan suatu kesatuan, sehingga tidak terbayangkan untuk bekerja pada komputer yang tidak terhubung ke jaringan (Network) Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi Tujuan teknologi informasi diciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan, Fungsi Teknologi Informasi terdiri dari 6, yaitu :

- 1) Capture (Penangkap) Sebagai alat pemasukan data baik dari keyboard, mouse, scanner, touchscreen.
- 2) Processing (Pemroses) Memproses mengubah sebuah data yang didapat dari alat input menjadi sebuah informasi, baik berbentuk cetak, gambar, video.
- 3) Generation (Menghasilkan) Menghasilkan sebuah informasi yang bermanfaat dari pengolahan data yang masuk.
- 4) Storage (Penyimpanan) Menyimpan atau merekam sebuah data dan informasi ke dalam media, misalnya, Hardisk, Flashdisk, DVD
- 5) Retrieval (Pencarian) Melakukan pencarian, penelusuran data yang telah disimpan ke dalam media penyimpanan.
- 6) Transmission (Transmisi) Dapat melakukan pengiriman data dari lokasi satu ke lokasi lainnya melalui jaringan komunikasi (Abdul et al. 2020:5)

3. Penguasaan Teknologi

Penguasaan Teknologi Menurut Jogiyanto (2010) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu

organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Dalam penguasaan teknologi informasi juga dapat menggunakan model TAM (Technology Acceptance Model), yaitu suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai

4. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata performance yang berasal dari kata bahasa Inggris. Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Akhmad & Rusdi 2020). Istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada penelitian bidang ilmu sumber daya manusia di samping itu juga banyak digunakan oleh para praktisi dalam pengambilan keputusan organisasi. Kinerja karyawan (Ni Kadek Suryani et al. 2020) merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Unsur-unsur Pelaksanaan Dalam Evaluasi Prestasi Kerja

- a) Kuantitas dan kualitas kerja
- b) Kerja sama
- c) Kepribadian
- d) Kepandaian yang beraneka ragam
- e) Kepemimpinan

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis dan mengetahui jumlah besaran pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiono (2018) penelitian kuantitatif untuk menguji sampel atau populasi berlandaskan positivistic (data konkrit).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang.

3. Jenis Data

Jenis Data Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Data Kualitatif adalah data yang sifatnya berupa pemahaman dan materi yang menggunakan kata-kata untuk mencari data. Contohnya data yang menggambarkan bagaimana penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik.
- b) Data Kuantitatif adalah jenis data yang digunakan untuk mengumpulkan atau mencari data dalam bentuk presentase yang menggunakan angka. Contohnya data tentang teknologi informasi, data kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone.

4. Sumber Data

Sumber Data Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

- a) Data Primer Adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya. Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna.
- b) Data Sekunder Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder merupakan data jadi dan peneliti tidak memerlukan pengolahan data untuk memaknai data tersebut.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Kepustakaan (Library research)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya, literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel dan lain-lain.

3. Penelitian Lapangan (Field research) Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu:

a). Observasi

Pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis di tempat penelitian yaitu di Kantor Badan Pusat Statistik dimana tempat para pegawai melakukan aktifitas bekerja.

b). Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka atau Tanya jawab antara pengumpul data (enumerator) atau peneliti dengan nara sumber.

c). Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat dibuat dalam bentuk konvensional (cetak) atau dalam bentuk online (misalnya google form).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas, selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh masing-masing variabel maupun secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Teknologi Informasi, sedangkan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai.

Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti adalah Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis yang didapat dimana variabel penguasaan teknologi informasi (X) dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial, ini dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dimana t hitung bernilai 3.0981 tabel 2.086 dengan nilai signifikan 0.006 dibawah 0.05 yang berarti variabel teknologi informasi (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang mana para responden kebanyakan memilih setuju pada pernyataan yang ada pada kuesioner, dimana pernyataan pada kuesioner sesuai dengan indikator variabel. Variabel teknologi informasi terdiri dari: Perangkat kerja

(hardware), Perangkat lunak (software), Jaringan dan komunikasi, Database, Personalia teknologi informasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas maka kesimpulan dari penelitian dengan judul "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone", Sebagai berikut. Berdasarkan uji t, penguasaan teknologi informasi masing-masing secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Berdasarkan uji f, penguasaan teknologi informasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa hubungan antara penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik sangat erat dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone dapat dijelaskan oleh variabel penguasaan teknologi informasi.

Referensi :

Abdul Karim Dkk. 2020 *Pengantar Teknologi Informasi* Labuhanbatu Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.

Ajabar. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Darmin Ahmad Pella. 2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infiniti Maksimal.

Garry Surya Changgriawan. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*.

Irsal Nurariansyah. 2019. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.

Ismail. 2020. *Pengukuran Kinerja SDM*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Ni Kadek Suryani. Dkk 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* Bali: NILACAKRA.

Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.

Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.

Rintho Rante Rerung. 2018. *E-commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Rismawati dan Mattalata 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* Makassar: Celebes Media Perkasa.

Saihudin. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi

Indonesia.

Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Sri Langgeng Ratnasari. 2019. *Human Capital MSDM*. Batam CV. Penerbit Qiara Media.

Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Batam: CV. Penerbit Qiara Media.

Sunarty Jafar 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.

Tri Sutarsih dkk. 2019. *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Zulkarnain Matandra. 2018. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktifitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar*. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.