

**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA
TOMOHON
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Anggreini Vanessa Ering

NPP. 31.0878

Asdaf Kota Tomohon, Provinsi Sulawesi Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: 31.0878@ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi:
Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Digitalization of State Civil Apparatus Management requires a civil servant to be able to use technology to facilitate the implementation and service of State Civil Apparatus Management. **Purpose:** To analyze the influence of mastery of information technology on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Human Resources Personnel and Development Agency (BKPSDM) Tomohon City. **Method:** This study used quantitative descriptive method. The theory used for mastery of technology from Sutarman's theory and performance theory from Anwar Prabu Mangkunegara. Data collection techniques were carried out using questionnaires (34 respondents), with analysis using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 27. **Result:** The results showed that mastery of information technology had a significant influence on employee performance at BKPSDM Tomohon City, with a contribution of 36.9%. This shows that the level of mastery of information technology affects the improvement of employee performance in carrying out their duties and responsibilities. These findings provide important implications that developing information technology capabilities among employees can help organizations achieve their goals more effectively and efficiently. **Conclusion:** that mastery of information technology has a significant impact on employee performance at BKPSDM Tomohon City. Therefore, it is important for organizations to pay attention to the development of information technology skills for their employees in order to increase effectiveness and efficiency in carrying out daily tasks.

Keywords: Influence, Mastery of Information Technology, Performance

ABSTRAK

Latar Belakang (GAP): Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara menuntut seorang ASN harus mampu menggunakan teknologi untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara. **Tujuan:** Untuk menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tomohon. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teori yang digunakan untuk penguasaan teknologi dari teori Sutarman dan kinerja teori dari Anwar Prabu Mangkunegara. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (34 responden), dengan analisis menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 27. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tomohon, dengan kontribusi sebesar 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penguasaan teknologi informasi berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa pengembangan kemampuan teknologi informasi di kalangan pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien. **Kesimpulan:** Bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tomohon. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan kemampuan teknologi informasi bagi pegawainya guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari. **Kata kunci:** Pengaruh, Penguasaan Teknologi Informasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah proses Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Diharapkan kehadiran undang-undang ini menjadi dasar dan langkah baru pelaksanaan pemerintahan dalam rangka reformasi birokrasi yang profesional, berkompeten, berintegritas serta dapat dijadikan tolak ukur dalam menciptakan keadilan system manajemen karyawan yang efektif dan efisien.

Aparatur negara yang baik menjadi kunci utama kelancaran dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelaksanaan pembangunan nasional baik ditingkat pusat maupun daerah. Prioritas utama disegala bidang yaitu sumber daya manusianya harus mencapai sasaran dengan terencana, terarah serta berkesinambungan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan jalannya sebuah organisasi, baik dari kualitas maupun kuantitasnya. ASN memiliki tugas dalam menjalankan kebijakan publik dari aparatur pembina kepegawaian berdasarkan regulasi yang berlaku yakni memberi layanan yang profesional dan bermutu sebagaimana yang telah diamanatkan dalam undang-undang.

Manajemen sumber daya manusia yang profesional merupakan upaya dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan instansi agar sumber daya manusia memiliki pengalaman dan kemampuan berdasarkan background pendidikannya agar tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintahan dapat dijalankan dengan benar.

Penyebab penting dari perkembangan pembangunan suatu instansi terdiri atas dua faktor yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Akan tetapi penyebab yang paling penting serta mempengaruhi dan memiliki potensi terhadap pembangunan organisasi dan untuk mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusia, suatu organisasi harus berusaha agar dapat mewujudkan dan mengembangkan serta mengoptimalkan kinerja pegawainya, sumber daya manusia adalah sosok yang memiliki peranan penting untuk mengembangkan organisasi.

Teknologi informasi dan komunikasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai teknologi yang digunakan untuk memproses, mengambil, menyimpan, dan mentransmisikan informasi dalam bentuk digital.

Teknologi informasi dan komunikasi saat ini telah mempengaruhi cara hidup manusia baik dalam berkomunikasi, bekerja dan hidup.

Penguasaan teknologi informasi bagi suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Menurut Jogiyanto (2007) menyatakan bahwa perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek berperilaku pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi.

Aparatur Sipil Negara merupakan pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat perlu menetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 menuju e-Governance dalam konteks budaya organisasi pembelajar juga Teknologi Informasi dan Komunikasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pemerintah. Kesiapan organisasi dalam peningkatan kinerja agar mencapai sasaran, hanya dapat dicapai apabila mendapatkan dukungan dari manajemen atau pimpinan pada khususnya.

Ajabar (2020 : 5) menyatakan bahwa 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.

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, 2014 : 11)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang

berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. (Saihudin, 2019:3)

Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa kita hindari dalam kehidupan ini, karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Memberikan banyak kemudahan, serta sebagai cara baru dalam melakukan aktifitas manusia.

Rina dan Aditya (2017) bahwa pemerintah melaksanakan tugas serta fungsinya didukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diharapkan akan memberikan hasil yang optimal.

Pemerintah Daerah sebagai organisasi Pelayan Masyarakat di daerah, yang dimana memiliki tugas sebagai pemberi layanan kepada masyarakat, sehingga aparat pemerintah daerah mempunyai kewajiban serta rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan dapat memuaskan semua masyarakat di daerah. Terlaksananya layanan publik yang terintegritas adalah tanggung jawab Pemerintah Daerah. Perubahan Globalisasi saat ini membuat kemajuan teknologi terus terjadi. Hal ini tentunya mempengaruhi kehidupan manusia terutama dalam mempermudah aktivitas manusia. Adanya teknologi informasi saat ini sangat membantu proses penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan masyarakat yang harus lebih efektif dan efisien membuat pemerintah harus bisa mengambil kebijakan yang tepat. Seperti yang telah dituangkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, menyatakan bahwa Pemerintah Daerah di berikan wewenang, kewajiban dan hak daerah otonom dari pemerintah pusat untuk bisa mengatur dan memajukan daerahnya masing-masing.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pelaksanaan pelayanan publik di Kota Tomohon yang sudah menerapkan digitalisasi teknologi menuntut agar seorang ASN harus mampu menggunakan dan menguasai teknologi yang ada. Melihat pelaksanaan pelayanan publik di Kota Tomohon yang sudah menerapkan digitalisasi manajemen pemerintahan, menuntut pegawai harus mampu menggunakan dan menguasai teknologi informasi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Dalam konteks ini, akan diuraikan kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut.

Ratina Handayani Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul (2020) dengan judul Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Telkom Indonesia. Hasil penelitian analisis uji t, dimana variabel independen (penguasaan teknologi informasi) memperoleh nilai thitung (10,873) lebih besar dari ttabel (1,999) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen (penguasaan teknologi informasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan pengaruh positif dan signifikan. Hasil dari analisis koefisien determinan **R²** menunjukkan bahwa tingkat R Square sebesar 0,652 atau 65,2%, yaitu Artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh teknologi informasi penguasaan materi, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian variabel.

Mauliani Salwa Azzahrah dengan judul Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. (1) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, (3) Penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

Suryani, L., & Handoko, T. (2018), dengan judul Hubungan antara Penguasaan Teknologi Informasi dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara penguasaan teknologi informasi dengan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Studi ini menggunakan pendekatan survei dan data dianalisis menggunakan regresi linear. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi informasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara, terutama dalam aspek pelayanan publik dan efisiensi administrasi.

Yuliani, D. R (2020), dengan judul Pengaruh Pelatihan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksperimental, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan teknologi informasi secara signifikan meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan mampu mengoperasikan perangkat lunak terbaru dan aplikasi berbasis web dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan.

Nurdin, A., & Arifin, M. (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Teknologi

Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Makassar. Penelitian ini meneliti pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Makassar. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang didistribusikan kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi teknologi informasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang menguasai teknologi informasi. Ini mencakup peningkatan dalam efisiensi kerja dan kualitas pelayanan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu pada lokasi objek penelitian yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Tomohon, Provinsi Sulawesi Utara dengan pertimbangan bahwa BKPSDM adalah salah satu badan yang memiliki peran penting dalam pemerintahan daerah Kota Tomohon yang bertugas dalam mengkoordinasi, melaksanakan Kerjasama, memfasilitasi dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan sebagian urusan pemerintahan.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Tomohon dan untuk mengukur sejauh mana pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Tomohon.

II. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan datanya didasarkan pada instrumen penelitian, analisis data sifatnya kuantitatif/statistik, dan mempunyai tujuan untuk dapat menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yaitu melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner atau angket disebar pada sumber data primer (data yang diperoleh langsung dari responden) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* atau keseluruhan populasi pada objek penelitian yaitu 34 orang pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Tomohon sebagai responden penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan informasi tambahan yang relevan dengan topik berupa dokumen dari BKPSDM Kota Tomohon. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 27 dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, Uji Korelasi Product Moment (Pearson), dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di BKPSDM Kota Tomohon, menggunakan pendapat teori dari Sutarman (Penguasaan Teknologi) dan Anwar Prabu Mangkunegara (Kinerja). Menurut Sutarman (2009:15) mengemukakan bahwa penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.1. Penguasaan Teknologi

Penguasaan teknologi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi terutama komputer. Dalam penelitian ini untuk variabel X atau variabel Penguasaan Teknologi diukur dalam 8 indikator untuk 5 dimensi yang sudah dibuat dalam kuesioner dan mendapatkan jawaban dari 34 orang PNS di BKPSDM Kota Tomohon sebagai responden dan hasilnya dijelaskan melalui 8 indikator berikut.

- a) Fasilitas teknologi digital
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, fasilitas teknologi yang lengkap membuat pegawai lebih cepat menguasai teknologi informasi, dimana terdapat 12 pegawai yang sangat setuju, 19 pegawai setuju dan 3 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, kelengkapan teknologi yang ada membuat pegawai sulit menggunakan teknologi informasi, dimana terdapat 7 pegawai yang sangat tidak setuju, 21 pegawai tidak setuju, dan 6 pegawai ragu-ragu.
- b) Akses menggunakan perangkat digital
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai yang menguasai teknologi informasi adalah pegawai yang dapat menggunakan komputer maupun printer, dimana terdapat 17 pegawai yang sangat setuju dan 17 pegawai setuju. Pernyataan kedua, tidak bisa menggunakan komputer bukan berarti pegawai tersebut tidak bisa menguasai teknologi informasi, dimana terdapat 2 pegawai yang sangat tidak setuju, 28 pegawai tidak setuju, dan 4 pegawai ragu-ragu.
- c) Kemampuan mengoperasikan *software*
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai yang bisa menggunakan microsoft office atau google workshop termasuk orang yang menguasai teknologi informasi, dimana terdapat 11 pegawai yang sangat setuju, 18 pegawai setuju dan 5 pegawai ragu-ragu.

Pernyataan kedua, Penggunaan aplikasi pemrosesan data seperti microsoft excel atau google sheets tidak membantu keefektifan pendataan pegawai maupun pembuatan laporan, dimana terdapat 11 pegawai yang sangat tidak setuju, 17 pegawai tidak setuju, dan 6 pegawai ragu-ragu.

- d) Pemahaman terhadap informasi dan membuatnya dalam bentuk file
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, menyimpan data yang saling berhubungan dalam bentuk satu file membantu pengorganisasian data menjadi lebih tertata, dimana terdapat 17 pegawai yang sangat setuju, 17 pegawai setuju. Pernyataan kedua, data-data tidak perlu dibuat dalam bentuk file karena tidak ada manfaatnya untuk kemudahan pegawai, dimana terdapat 16 pegawai yang sangat tidak setuju, 17 pegawai tidak setuju, dan 1 pegawai ragu-ragu.
- e) Pemahaman cara menyimpan data atau dokumen
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai tahu bagaimana cara menyimpan data dan dokumen di dalam komputer berarti pegawai mampu menguasai teknologi informasi, dimana terdapat 7 pegawai yang sangat setuju, 19 pegawai setuju dan 8 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, data ataupun dokumen yang ada tidak perlu dan tidak penting untuk disimpan dan diamankan di dalam komputer yang penting ada hardfile-nya, dimana terdapat 19 pegawai yang sangat tidak setuju, 12 pegawai tidak setuju, dan 3 pegawai ragu-ragu.
- f) Kemampuan untuk melakukan riset dan mengumpulkan informasi melalui internet
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, penting bagi pegawai untuk bisa mengumpulkan informasi dan data dari internet, dimana terdapat 16 pegawai yang sangat setuju, 15 pegawai setuju dan 3 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pegawai tidak perlu mengumpulkan informasi dan melakukan riset dari internet dalam penginputan data, dimana terdapat 12 pegawai yang sangat tidak setuju, 21 pegawai tidak setuju, dan 1 pegawai ragu-ragu.
- g) Kemampuan memindahkan data dan dokumen antar komputer atau melalui jaringan
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai harus bisa memindahkan data dan dokumen dari device satu ke device lainnya melalui jaringan, dimana terdapat 14 pegawai yang sangat setuju, 19 pegawai setuju dan 1 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pemindahan data tidak perlu lewat jaringan secara manual saja lebih efektif, dimana terdapat 11 pegawai yang sangat tidak setuju, 16 pegawai tidak setuju, dan 7 pegawai ragu-ragu.

- h) Efisiensi dalam menggunakan teknologi
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai harus mampu menguasai teknologi informasi karena dapat memudahkan pekerjaan, dimana terdapat 23 pegawai yang sangat setuju, 10 pegawai setuju dan 1 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, teknologi informasi tidak memberikan dampak yang baik dalam keefektifan pekerjaan, dimana terdapat 22 pegawai yang sangat tidak setuju dan 12 pegawai tidak setuju.

3.2. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, adapun kinerja pegawai negeri sipil di Kota Tomohon diukur berdasarkan indikator kinerja yang terdiri dari 7 indikator dalam 3 dimensi yaitu sebagai berikut.

- a) Kerapihan
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, lingkungan kerja yang rapih dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, dimana terdapat 16 pegawai yang sangat setuju dan 18 pegawai setuju. Pernyataan kedua, ruangan kerja yang berantakan memberikan semangat kerja bagi pegawai, dimana terdapat 16 pegawai yang sangat tidak setuju dan 18 pegawai tidak setuju.
- b) Ketelitian
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, dalam membuat laporan harus diperhatikan dan dicek kembali apakah ada yang masih salah atau tidak, dimana terdapat 21 pegawai yang sangat setuju dan 13 pegawai setuju. Pernyataan kedua, laporan harus diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu meskipun dibuat sembarangan, dimana terdapat 19 pegawai yang sangat tidak setuju, 14 pegawai tidak setuju, dan 1 pegawai ragu-ragu.
- c) Hasil Kerja
Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pegawai yang hasil kerjanya bagus adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dimana terdapat 20 pegawai yang sangat setuju, 13 pegawai setuju dan 1 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pegawai yang menundanya pekerjaan akan diberi penilaian kinerja yang baik oleh pimpinan, dimana terdapat 22 pegawai yang sangat tidak setuju, 11

pegawai tidak setuju, dan 1 pegawai ragu-ragu.

d) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, setiap pekerjaan yang diberikan dari pimpinan harus diselesaikan oleh pegawai, tidak ada yang tidak, dimana terdapat 10 pegawai yang sangat setuju, 21 pegawai setuju dan 3 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pekerjaan yang diberikan pimpinan harus selesai, walaupun yang mengerjakan orang lain bukan kita sendiri, dimana terdapat 7 pegawai yang sangat tidak setuju, 25 pegawai tidak setuju, dan 2 pegawai ragu-ragu.

e) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu atau lebih cepat dari tenggang waktu membuat kita mendapatkan penilaian kinerja yang baik dari pimpinan, dimana terdapat 8 pegawai yang sangat setuju, 25 pegawai setuju dan 1 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pekerjaan tidak harus diselesaikan tepat waktu, ketika sudah diminta baru bisa dikerjakan, dimana terdapat 15 pegawai yang sangat tidak setuju, 15 pegawai tidak setuju, dan 4 pegawai ragu-ragu.

f) Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat

Pada indikator ini terdapat 2 item pernyataan. Pernyataan pertama, laporan yang dibuat harus sesuai dengan yang diperintahkan, sehingga penting bagi pegawai untuk mengecek kembali setiap laporan yang dibuat dalam setiap pekerjaan, dimana terdapat 21 pegawai yang sangat setuju, 12 pegawai setuju dan 1 pegawai ragu-ragu. Pernyataan kedua, pekerjaan yang dibuat tidak apa-apa salah, karena setiap orang pasti berbuat salah dan kesalahan itu sebagai bahan belajar, ketika sudah diminta baru bisa dikerjakan, dimana terdapat 14 pegawai yang sangat tidak setuju, 18 pegawai tidak setuju, dan 2 pegawai ragu-ragu.

3.3. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penguasaan teknologi informasi pegawai merupakan salah satu modal utama yang harus dimiliki oleh pegawai di zaman sekarang ini. Mengingat berbagai pelaksanaan manajemen pemerintahan yang sudah serba digitalisasi membuat pegawai harus mampu menguasai penggunaan teknologi. Mampunya seorang pegawai menggunakan teknologi akan sangat berpengaruh dalam kinerja dan keefektifan pelaksanaan tugas yang diberikan. Penulis melihat bahwa di BKPSDM Kota Tomohon, penguasaan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja pegawai dimana diperoleh hasil bahwa pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja sebesar 36,9%. Begitu juga dengan penelitian dari

Ratina Handayani (2020) yang sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu dimana Hasil dari analisis koefisien determinan **R²** menunjukkan bahwa tingkat R Square sebesar 0,652 atau 65,2%, yaitu Artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh teknologi informasi penguasaan materi, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian variabel.

Penelitian ini juga memiliki kebaharuan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi yang baru diteliti yaitu di BKPSDM Kota Tomohon, berbeda dengan penelitian dari Mauliani Salwa Azzahrah yang meneliti dengan judul Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. (1) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, (2) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, (3) Penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di BKPSDM Kota Tomohon tentang pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Dari berbagai hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa penguasaan teknologi informasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon.
2. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tomohon, sehingga hipotesis dari H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, penguasaan teknologi informasi berpengaruh dan dapat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih belum mendapatkan kepuasan sepenuhnya pada penelitian ini, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan terkait apa saja yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin kerja secara mendetail dan lebih dalam, selain itu, dapat meneliti terkait faktor lain dalam kinerja yang dapat mempengaruhinya

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan BKPSDM Kota Tomohon beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2007. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta: Andi Publisher
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Bumi Aksara
- Azzahra, M., 2021. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep", Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bosowa.
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Vol.235. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rina, Aditya, 2017. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar", Jurnal Riset Edisi XIX Vol.3, Universitas Muslim Indonesia.
- Ratina Handayani Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul, 2020. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia."
- Sri Harani, Dkk. 2014. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

Suryani, L., & Handoko, T. 2018. *“Hubungan antara Penguasaan Teknologi Informasi dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur”*

Yuliani, D. R., 2020. *“Pengaruh Pelatihan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung”*

Nurdin, A., & Arifin, M. 2021. *“Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Makassar”*

