

**ANALISIS DIMENSI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT  
WILAYAH XIX PROVINSI SULSELBAR**

Diajukan oleh:

ADRIYAN IZAAC COENRAD YANEMAN

4517012109



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : ANALISIS DIMENSI TEKNOLOGI INFORMASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI  
PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT WILAYAH  
XIX PROVINSI SULSELBAR

Nama Mahasiswa : ADRIYAN IZAAC COENRAD YANEMAN

Stambuk : 4517012109

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen 

Tempat Penelitian : Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi  
Sulselbar

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hasanuddin Rammang, SE.,M.Si


  
Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.Si

Mengetahui dan Menegaskan:

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. Hj. Arifuddin Mane, SE.M.Si.,SH.,MH.

  
Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan:.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adriyan Izaac Coenrad Yaneman  
Nim : 4517012109  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Analisis Dimensi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah  
XIX Povinsi Sulselbar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya dan karya ilmiah saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain dalam memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan telah disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 13 Agustus 2021



Adriyan Izaac Coenrad Yaneman  
4517012109

**ANALISIS DIMENSI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT WILAYAH XIX  
PROVINSI SULSELBAR**

**Oleh:**

**Adriyan Izaac Coenrad Yaneman**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

ADRIYAN IZAAC COENRAD YANEMAN.2021. Skripsi. Analisis Dimensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulsebar dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Rammang, SE.,M.Si dan Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulsebar.

Objek penelitian ini adalah Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulsebar. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi teknologi informasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap keseluruhan model regresi. Jika terjadi kenaikan pada variabel dimensi teknologi informasi, maka akan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai diharapkan mampu untuk terus meningkatkan dimensi teknologi informasi untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.

**Kata Kunci:** Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai.

**ANALISIS DIMENSI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT WILAYAH XIX PROVINSI  
SULSELBAR**

**By:**

**Adriyan Izaac Coenrad Yaneman**  
**Management Study Program**  
**faculty of Economics and Business**  
**Bosowa University**

**ABSTRACT**

*ADRIYAN IZAAC COENRAD YANEMAN. 2021. Thesis. Dimensional Analysis of Information Technology on Employee Performance at the Land Transportation Management Center for Region XIX, Sulsebar Province. Hasanuddin Rammang, SE., M.Si and Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the dimensions of information technology on employee performance at the Land Transportation Management Center for Region XIX, South Sulawesi Province.*

*The object of this research is the Land Transportation Management Center for Region XIX, South Sulawesi Province. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, simple linear regression test, t test and the coefficient of determination test assisted by SPSS V. 24.*

*The results showed that the dimensions of information technology have a significant influence on the overall regression model. If there is an increase in the information technology dimension variable, it will affect the employee performance variable. Thus, employees are expected to be able to continue to improve the dimensions of information technology to obtain good employee performance.*

*Keywords: Information Technology and Employee Performance.*



## KATA PENAGNTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Bosowa dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Berbagai rintangan dan hambatan penulis alami sejak timbulnya ide untuk meneliti hingga lahirnya skripsi ini. Namun berkat doa dan bantuan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan segala apa yang penulis kerjakan berjalan dengan lancar.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M. Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Hasanuddin Rammang, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Para Dosen dalam lingkungan Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberikan bantuannya kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
7. Pimpinan beserta seluruh pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar yang telah bersedia menerima dan memberikan data-data kepada penulis sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih kepada rekan-rekan Mahasiswa terkhusus kelas Manajemen 2017 sahabat saya yang telah bersama dalam suka dan duka selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih terdapat banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati penulis harapkan adanya kritikan dan saran guna penyempurnaannya.

Makassar, 03 Juli 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kerangka Teori .....	6
2.1.1 Teori Dasar Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	6
2.1.2 Pengertian Teknologi Informasi .....	8
2.1.3 Lingkup Teknologi Informasi.....	10
2.1.4 Tujuan, Fungsi dan Peranan Teknologi Informasi .....	13
2.1.5 Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi .....	16
2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	17
2.1.7 Dimensi Teknologi Informasi.....	19
2.2 Kinerja .....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai .....	22
2.2.3 Pengukuran Kinerja Pegawai .....	26
2.2.4 Indikator Kinerja .....	29
2.2.5 Penilaian Kinerja Pegawai.....	32



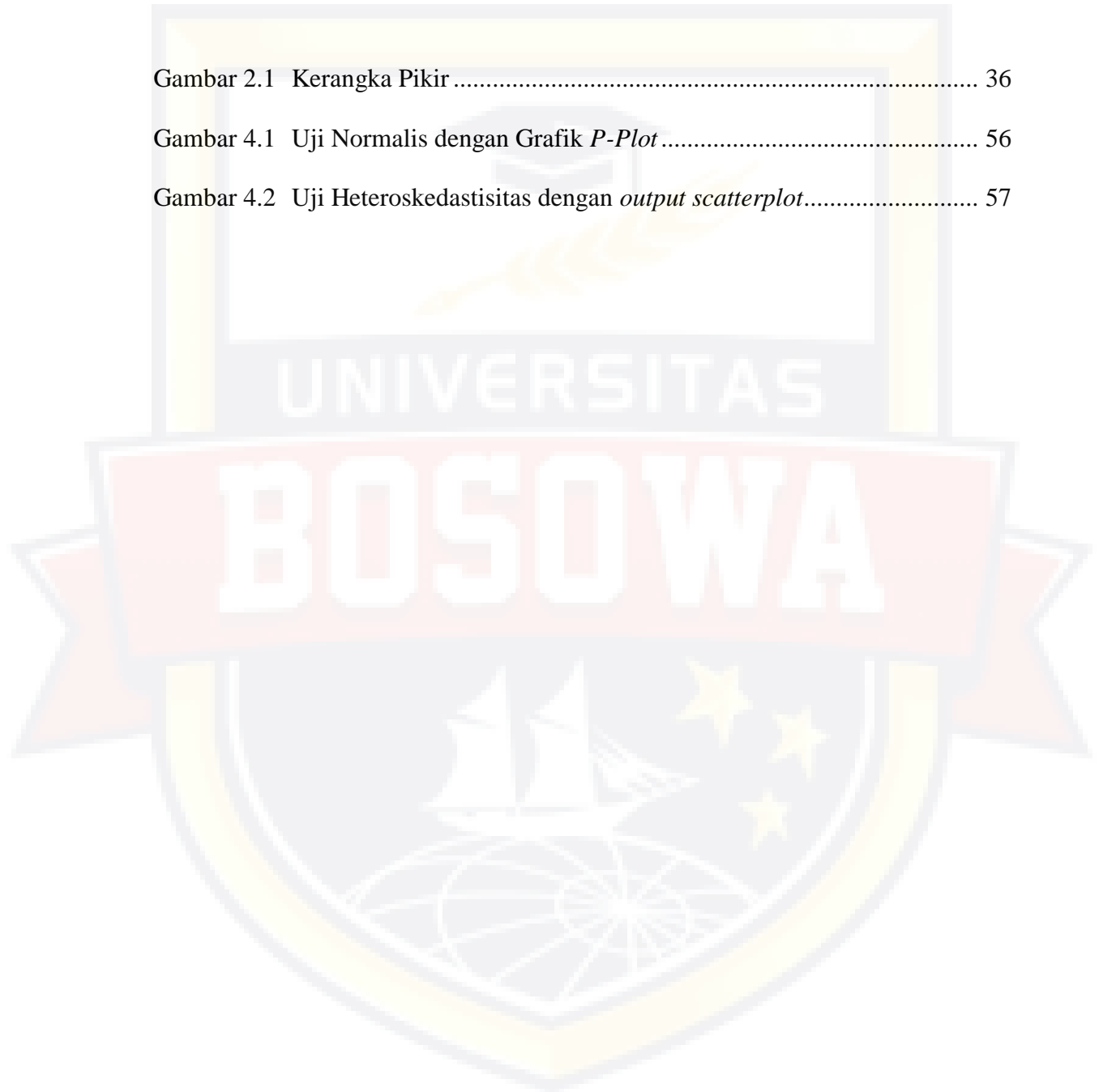
2.3 Kerangka Pikir .....	34
2.4 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	37
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.2 Jenis dan Tipe Penelitian .....	37
3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.6 Metode Analisis .....	39
3.7 Defenisi Operasional.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Gambaran BPTD XIX Provinsi Sulselbar .....	42
4.2 Deskripsi Data.....	45
4.3 Analisis Data.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	68
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	69
<b>LAMPIRAN</b> .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Teknologi Informasi .....	49
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai .....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian .....	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis (Uji-T).....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	61

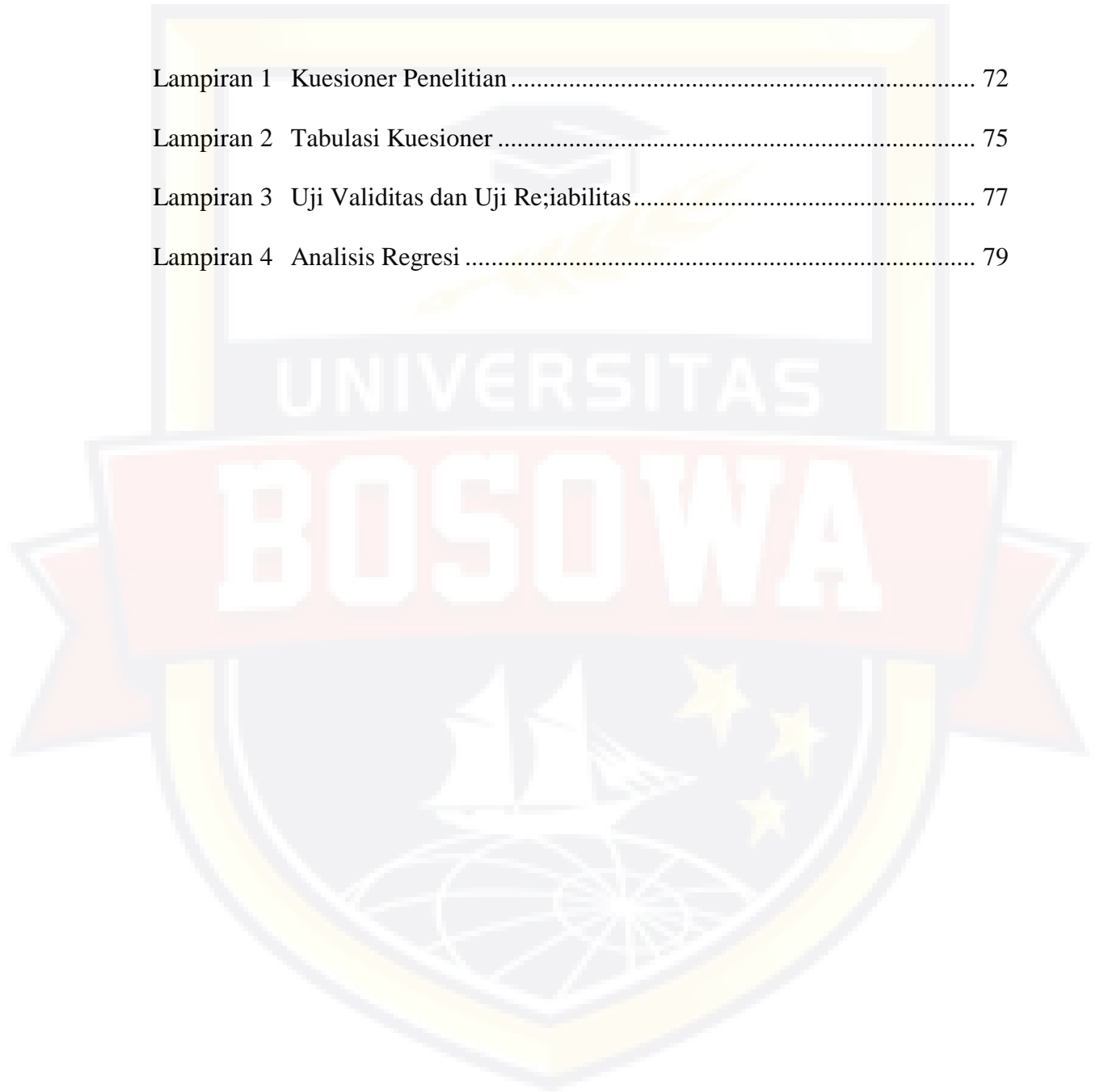
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	36
Gambar 4.1 Uji Normalis dengan Grafik <i>P-Plot</i> .....	56
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>output scatterplot</i> .....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	72
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner .....	75
Lampiran 3	Uji Validitas dan Uji Re;iabilitas.....	77
Lampiran 4	Analisis Regresi .....	79



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia. Teknologi informasi (TI) telah berkembang dengan pesat pada saat ini.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu yang dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan.

Kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan individu, organisasi maupun instansi tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif yakni dapat menunjang kinerja sehingga akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun dalam menerapkan teknologi di dalam sebuah instansi harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal dalam menggunakan teknologi tersebut. Hal ini dikarenakan yang mengoperasikan teknologi adalah sumber daya manusia. Teknologi canggih tidak akan banyak berarti jika tanpa diimbangi dengan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya secara baik. Jika sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak bisa menyikapi atau beradaptasi dengan hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam instansi tersebut akan terhambat. Sebaliknya jika sumber daya manusia dalam suatu instansi dapat beradaptasi dengan teknologi yang ada, maka akan sangat membantu penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Oleh karena itu, instansi memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas yaitu pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Makassar sebagai bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat sebagai salah satu instansi pemerintah daerah bidang



pendidikan yang sudah menerapkan penggunaan berbagai teknologi informasi dalam melakukan pekerjaan. Adapun contoh penggunaan teknologi informasi tersebut adalah penggunaan alat-alat seperti komputer, laptop, printer, *finger print*, *scanner* dan lain sebagainya untuk membantu melakukan pekerjaan sehari-hari di kantor.

Hasil wawancara penulis dengan analis kepegawaian pertama pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat bahwa rata-rata kinerja pegawai sudah dapat dikategorikan baik sesuai sasaran kinerja pegawai yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, dan semakin terbantu semenjak adanya pemanfaatan teknologi informasi meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang cakap dalam menggunakan teknologi yang ada untuk mengerjakan tugas sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Analisis Dimensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar permasalahan lebih terarah dan sistematis. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah dimensi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada :

#### 1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1) serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan yang diperlukan oleh instansi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.

#### 4. Bagi Pembaca/Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.



## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Teori Dasar Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi dipandang sebagai alat yang digunakan oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks sistem informasi, teknologi menunjukkan system komputer (perangkat keras, perangkat lunak dan data) dan dukungan bagi pemakai (pelatihan dan bantuan) yang disediakan untuk membantu pemakai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam kaitannya dengan pemanfaatan teknologi informasi terdapat dua teori yang mendasar yaitu *Theory of Reasoned action* (TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) dan *Theory of Attitudes and Behavior* yang dikembangkan Triandis (1971).

##### 1. *Theory of Reasoned* (TRA)

*Theory of reasoned action* (TRA) (Teori tindakan yang beralasan) dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori tersebut didasarkan pada psikologi sosial. Menurut theory of reasoned action, kinerja individu dari perilaku yang telah ditetapkan akan ditentukan oleh maksud dari tindakan yang akan dilakukan dan tujuan perilaku secara bersama-sama ditentukan oleh sikap individu dan norma-norma subyektif.

Tujuan dari perilaku merupakan kekuatan seseorang untuk melakukan tindakan yang ditentukan. Tujuan perilaku didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif mengenai suatu tindakan. Norma subyektif diartikan sebagai persepsi

seseorang bahwa kebanyakan orang adalah penting baginya untuk memperkirakan perlu atau tidaknya melakukan tindakan.

Menurut TRA sikap seseorang terhadap perilaku ditentukan oleh kepercayaan (*belief*) utama mengenai konsekuensi-konsekuensi dari tindakan yang dikembangkan berdasarkan konsekuensi-konsekuensi tersebut. Kepercayaan (*belief*) didefinisikan sebagai kemungkinan subyektif individu melakukan tindakan yang akan menghasilkan konsekuensi tertentu.

*Theory of reasoned action* mengemukakan bahwa norma subyektif seorang individu ditentukan oleh fungsi multiplikatif dari kepercayaan (*belief*) normatifnya misalnya harapan-harapan yang dirasakan dari petunjuk khusus individu atau kelompok dan motivasinya untuk memenuhi harapan-harapannya. TRA merupakan model yang umum dan tidak menentukan kepercayaan (*belief*) yang operatif untuk perilaku khusus.

Secara khusus aspek yang berguna dari TRA, jika ditinjau dari perspektif sistem informasi yaitu dalam hal asersi-asersinya yang menyatakan bahwa faktor-faktor lainnya mempengaruhi perilaku yang secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh affect, sosial, norm atau bobot relatifnya. Oleh karenanya variabel-variabel seperti karakteristik desain sistem, karakteristik user (termasuk gaya kognitif dan variabel-variabel personal lainnya), karakteristik tugas, sifat dasar proses pengembangan atau implementasi, pengaruh politik, struktur organisasi dan lain-lain akan termasuk kedalam kategori ini, oleh Fishbein dan Ajzen (1975) disebut sebagai *external variables*. Implikasinya adalah bahwa TRA

memediasi pengaruh dari variabel-variabel lingkungan *uncontrollable* dan tujuan-tujuan *controllable* terhadap perilaku user.

## 2. *Theory of Attitudes and Behaviour*

*Theory of attitudes and behavior* (Teori sikap dan perilaku) dikembangkan oleh Triandis (1971). Perilaku ditentukan oleh apa yang orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka perkirakan. Selanjutnya, Triandis (1971) menyatakan bahwa sikap menyangkut komponen-komponen kognitif, afektif dan perilaku. Komponen kognitif menyangkut keyakinan, sedangkan komponen sikap afektif memiliki konotasi suka atau tidak suka.

Triandis (1980) menyajikan suatu model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif dengan menyatakan faktor-faktor sosial, perasaan dan konsekuensi yang dirasakan mempengaruhi tujuan perilaku dan sebaliknya akan mempengaruhi perilaku. Kebiasaan-kebiasaan merupakan penentu sikap, secara langsung dan tidak langsung. Perilaku tidak mungkin terjadi jika situasinya (misalnya, kondisi yang memfasilitasi) tidak memungkinkan. Jadi, jika seseorang bermaksud untuk menggunakan personal computer, tetapi tidak mempunyai kemudahan atau kesempatan untuk memperolehnya, maka manfaat yang dirasakan akan berkurang.

### 2.1.2 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi dapat diharapkan menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan



semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama. Menurut Maflikhah (2010) teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai sebuah teknologi yang menitik beratkan pada penggunaan komputer yang dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat.

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2019: 2) teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Menurut Sutabri (2014: 3) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasikan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

McKeown dalam Suyanto (2015: 10) mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun. Lebih spesifik teknologi informasi menurut Darmawan (2012: 17) adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang dapat membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok dengan lebih cepat dan tepat. Dengan adanya teknologi informasi hampir segala hal yang dibutuhkan manusia lebih mudah untuk dijangkau dalam waktu yang cukup singkat .

### **2.1.3 Lingkup Teknologi Informasi**

Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan satu atau sejumlah tugas pemrosesan data seperti mencari, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan data. Secara garis besar, teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*).

Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti monitor, CPU, printer, keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan intruksi-intruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan intruksi-intruksi tersebut.

Menurut Susanto (2004: 122) tahap-tahap dalam pengolahan data menjadi informasi yaitu mencakup:

#### **1. Pengumpulan data**

Data yang diperlukan, yang telah dikumpulkan dengan cara-cara tertentu seperti sampling, dicatat dalam suatu file. Misalnya, data yang menjelaskan penjualan dimasukkan ke file pesanan penjualan.

## 2. Masukan

Tahap ini merupakan pemasukan data dan prosedur pengolahan data kedalam komputer melalui alat input seperti keyboard. Prosedur pengolahan data itu merupakan urutan langkah untuk mengolah data yang dibuat dalam suatu program.

## 3. Pengolahan data

Tahapan ini merupakan tahap dimana data diolah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Kegiatan pengolahan data seperti ini meliputi pengumpulan data, klasifikasi, kalkulasi, penggabungan, peringkasan-baik dalam bentuk tabel maupun grafik, penyimpanan dan pembacaan data dari tempat penyimpanan data.

## 4. Hasil

Hasil pengolahan data akan ditampilkan pada alat output seperti monitor dan printer.

## 5. Penyimpanan data

Selanjutnya, data disimpan atau di back up dalam bentuk CD, DVD, disket, ataupun softcopy untuk menghindari terjadinya kehilangan data.

## 6. Distribusi

Setelah proses pengolahan data dilakukan, maka informasi yang dihasilkan harus segera didistribusikan, proses pendistribusian ini tidak boleh terlambat dan harus diberikan kepada yang berkepentingan, sebab hasil pengolahan tersebut akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau menjadi data dalam pengolahan selanjutnya.

Teknologi masukan adalah segala perangkat yang digunakan untuk menangkap data/informasi dari asal. Contoh teknologi ini, antara lain barcode scanner dan keyboard. Supaya informasi bisa diterima oleh pemakai yang membutuhkan, informasi perlu disajikan dalam berbagai bentuk, dalam hal ini teknologi informasi keluaran mempunyai andil yang cukup besar. Pada umumnya informasi disajikan dalam monitor, namun kadang kala pemakai menginginkan informasi yang tercetak dalam kertas hardware. Pada keadaan seperti ini, peranti-peranti printer berperan dalam menentukan kualitas cetakan. Untuk menciptakan informasi diperlukan perangkat lunak atau sering disebut program. Program adalah sekumpulan intruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer.

Pengolahan kata merupakan contoh yang banyak digunakan oleh pemakai komputer untuk membuat dokumen, dimana dokumen menggunakan teknologi informasi dapat dipublikasikan tanpa harus menunggu lama dan biaya yang besar, dan teknologi informasi memberikan kemudahan untuk mempublikasikannya.

Teknologi penyimpanan menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data. Tape, hardisk, cd room, flasdisk dan disket adalah contoh media penyimpanan data yang saat ini di gunakan hampir semua pengguna teknologi informasi.

Teknologi informasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh. Internet dan ATM merupakan contoh teknologi yang memanfaatkan teknologi telekomunikasi. Mesin pemrosesan yang menjadi suatu faktor penting

dalam tingkat kecepatan mengolah data, yang terdiri dari media penyimpanan, media pengolahan, media pekekseski program berupa komponen CPU.

#### **2.1.4 Tujuan, Fungsi dan Peranan Teknologi Informasi**

Tujuan penerapan teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang ingin dicapai dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin. Setiap jenis perusahaan yang bergerakkan di bidang yang berbeda pemanfaatan teknologinya akan berbeda pula.

Menurut Sutarman (2009: 17), tujuan dari teknologi informasi adalah :

1. Untuk memecahkan masalah.
2. Untuk membuka kreativitas.
3. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Sutarman (2009: 18) juga mengemukakan 6 (enam) fungsi dari teknologi informasi sebagai berikut :

1. Menangkap (*capture*)
2. Mengolah (*processing*)
3. Menghasilkan (*generating*)
4. Menyimpan (*storage*)
5. Mencari kembali (*retrival*)
6. Transmisi (*transmission*)

Penjelasan dari 6 (enam) fungsi teknologi informasi menurut Sutarman (2009: 18) di atas sebagai berikut :

### 1. Menangkap (*capture*)

Yaitu merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan.

### 2. Mengolah (*processing*)

a. Mengkomplikasikan catatan rinci dan aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.

b. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala data dan informasi. Data *processing*, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi, suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi. Multimedia system, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

### 3. Menghasilkan (*generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik, dan sebagainya.

### 4. Menyimpan (*storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya.



#### 5. Mencari kembali (*retrival*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan.

#### 6. Transmisi (*transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

Jogiyanto (2009: 19) mendefinisikan peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

O'Connor dan Galpin dalam Kadir (2003: 15) menjelaskan penerapan teknologi untuk keperluan pemasaran, mengemukakan beberapa alasan penggunaan teknologi, yaitu:

1. Secara signifikan meningkatkan pilihan-pilihan yang tersedia bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam implementasi yang efektif terhadap setiap elemen strategi pemasaran.
2. Mempengaruhi proses pengembangan strategi pemasaran karena teknologi informasi memberikan banyak informasi ke manajer melalui pemakaian sistem pengambil keputusan.
3. Teknologi informasi memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai bagian yang berbeda dalam organisasi dan menyediakan banyak

informasi ke menejer. sebagai contoh, Sistem Informasi Eksekutif (EIS) mempengaruhi aliran informasi secara vertikal dalam perusahaan. Pihak manajemen atas memiliki akses informasi yang lebih besar dan mengurangi ketergantungan sumber informasi terhadap manajemen menengah. Jaringan telekomunikasi memungkinkan informasi mengalir dengan mudah di antara departemen dan divisi yang berbeda.

4. Teknologi informasi juga mempengaruhi antarmuka-antarmuka organisasi dengan lingkungan, seperti pelanggan dan pemasok. Sistem antar organisasi yang dilengkapi dengan pertukaran data elektronik menciptakan hubungan yang lebih dekat antara organisasi dan pemasok, memfasilitas manajemen persediaan yang lebih efisien, dan memungkinkan pendekatan tepat waktu dalam melakukan pemesanan kembali.

#### **2.1.5 Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi**

Keuntungan dari penerapan teknologi informasi menurut Sutarman (2009: 19) adalah sebagai berikut :

1. Kecepatan (*speed*)
2. Konsistensi (*consistency*)
3. Ketepatan (*precison*)
4. Keandalan (*reliability*)

Penjelasan keuntungan dari penerapan teknologi informasi di atas adalah sebagai berikut:

### 1. Kecepatan (*speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh, lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

### 2. Konsistensi (*consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

### 3. Ketepatan (*precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

### 4. Keandalan (*reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer.

## **2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Membuat keputusan yang lebih informatif, maka pengembangan sistem perlu memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi (Siahaan, 2020: 12-13), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor sosial (*social factor*).

Merupakan internalisasi kultur subyektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang dibuat individual dengan yang lain dalam situasi sosial tertentu. Kultur subyektif berisi norma (*norm*) dan nilai-nilai (*value*).

2. *Affect*

Dapat diartikan sebagai perasaan individu atas pekerjaan, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, rasa suka atau tidak suka dalam melakukan pekerjaan individu dengan menggunakan teknologi informasi.

3. Kompleksitas (*complexity*)

Sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan digunakan.

4. Kesesuaian tugas (*job fit*)

Dapat diukur dengan mengetahui apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan. Hubungan yang positif antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi telah dibuktikan hasil penelitian.

5. Konsekuensi jangka panjang (*long-term consequences*)

Konsekuensi jangka panjang dari keluaran yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan dimasa yang akan datang dan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini.

6. Kondisi yang memfasilitasi (*fasiliting condition*)

Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

### **2.1.7 Dimensi Teknologi Informasi**

Menurut Suyanto (2005: 11) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer (*Hardware*)

Merupakan sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit penyimpanan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2. Perangkat lunak komputer (*Software*)

Merupakan sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti sistem pengoperasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

3. Jaringan dan komunikasi

Merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

4. *Data base*

Merupakan wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses pengguna sistem.

## 5. Personalia teknologi informasi

Merupakan adanya operator komputer, analisis sistem, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin sistem informasi.

Maflikhah (2010) memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

### 1. Kemanfaatan meliputi :

- a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
- b. Bermanfaat (*usefull*)
- c. Menambah produktivitas (*increas productivity*)

### 2. Efektivitas meliputi :

- a. Mempertinggi efektivitas (*enchance effectuvences*)
- b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*)

Kemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaanya.

## 2.5 Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005: 52). Terdapat



beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Kinerja berasal dari “kerja” atau bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (KBBI, 2007: 570).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Priansa (2017: 48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pengertian kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang

sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “untuk bekerja’ dari seorang pegawai (Cokroaminoto, 2007: 21).

Kinerja pegawai 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).

### **2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Priansa (2017: 50) adalah sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan individual**

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki

tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

## 2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.

## 3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah:

### 1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang tersebut

mempunyai kinerja yang baik, jika pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

## 2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

## 3. Lingkungan Organisasi

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

Sutermeiser (2014) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, keahlian, kemampuan, pengetahuan, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Mikovich dan Boudreau (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

## 1. Kemampuan (*Ability*)

Merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu :

### a. Kemampuan Fisik

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

### b. Kemampuan Mental/Intelektual.

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

### c. Motivasi (*motivation*)

Merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

### d. Peluang (*Opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan suplai yang memadai, kondisi kerja

yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informan untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

### 2.5.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Priansa (2017: 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*dependability*); berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan ke dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*initiative*); berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*cooperation*); berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Wilson (2012: 234) menyebutkan alat ukur kinerja sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu pekerja tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih.

Hasibuan (2008: 95) alat ukur kinerja antara lain:

1. Hasil kerja, yaitu tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan dimana karyawan mengetahui berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan ketepatan tugas yang diberikan perusahaan

3. Inisiatif, yaitu respon positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan ketepatan dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan
4. Kecekatan mental, yaitu setiap karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasannya.
5. Sikap, yaitu setiap karyawan selalu menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai peraturan perusahaan
6. Kedisiplinan, yaitu setiap karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dimana semua pekerjaan perusahaan dikerjakan sesuai dengan tepat waktu yang ditetapkan, serta karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang kerja.

Desler (2008: 329) alat ukur kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan pekerjaan adalah ketrampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan



6. Kebebasan adalah tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Robbin (2006: 260) kinerja pegawai dapat diukur melalui:

1. Kualitas, diukur dari mutu tugas yang dikerjakan telah mendekati nilai kesempurnaan terhadap ketrampilan, kemampuan, ketelitian, ketepatan.
2. Kuantitas, jumlah keluaran yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, material, teknologi), untuk meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya
4. Ketepatan waktu, tingkat kegiatan diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **2.5.4 Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2017: 85) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan melainkan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dimensi dan indikator kinerja yang diutarakan oleh (Robbins, 2006), yang dibagi kedalam 6 dimensi, yaitu:

1. Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **2.2.5. Penilaian Kinerja Pegawai**

Kinerja atau unjuk kerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. August W. Smith menyatakan bahwa: “*performance is output derives from processes, human otherwise.*” Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya. Lebih tegas lagi Lawler and Poter memyatakan bahwa kinerja adalah: “*successfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As’ad, 2009).

Tingkat keberhasilan pegawai dalam mengemban tugasnya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk mengetahui level kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetensi dalam tataran

global, maka pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang (Rivai dan Sagala, 2009).

Cascio (2018) menyatakan bahwa: *“performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strengths and weakness. Although technical problem (e.q the choice of format) and human problems (e.q supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance apparaisal, they are not insurmountable.”* Penilaian kinerja merupakan suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu maupun kelompok. Meski ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi nilai, dan adanya hambatan hubungan antara individu), yang keseluruhannya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kerja.

Penilaian kerja menurut Mondy dan Noe (2017) merupakan suatu system formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lebih lanjut Mejia, dkk (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi

Merupakan proses mengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

## 2. Pengukuran

Merupakan inti dari proses system penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

## 3. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada didalam organisasi. Hasil tersebut dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan penilaian kinerja pegawai merupakan suatu system formal yang sistematis yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi, dan memetakan kinerja yang ditampilkan pegawai dalam mengemban tugas yang diemban di dalam organisasi. Komponen-komponen apa yang dinilai dan bagaimana kriteria penilaiannya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan pegawai yang dirancang dalam sebuah system penilaian kinerja yang mampu diandalkan.

### **2.6 Kerangka Fikir**

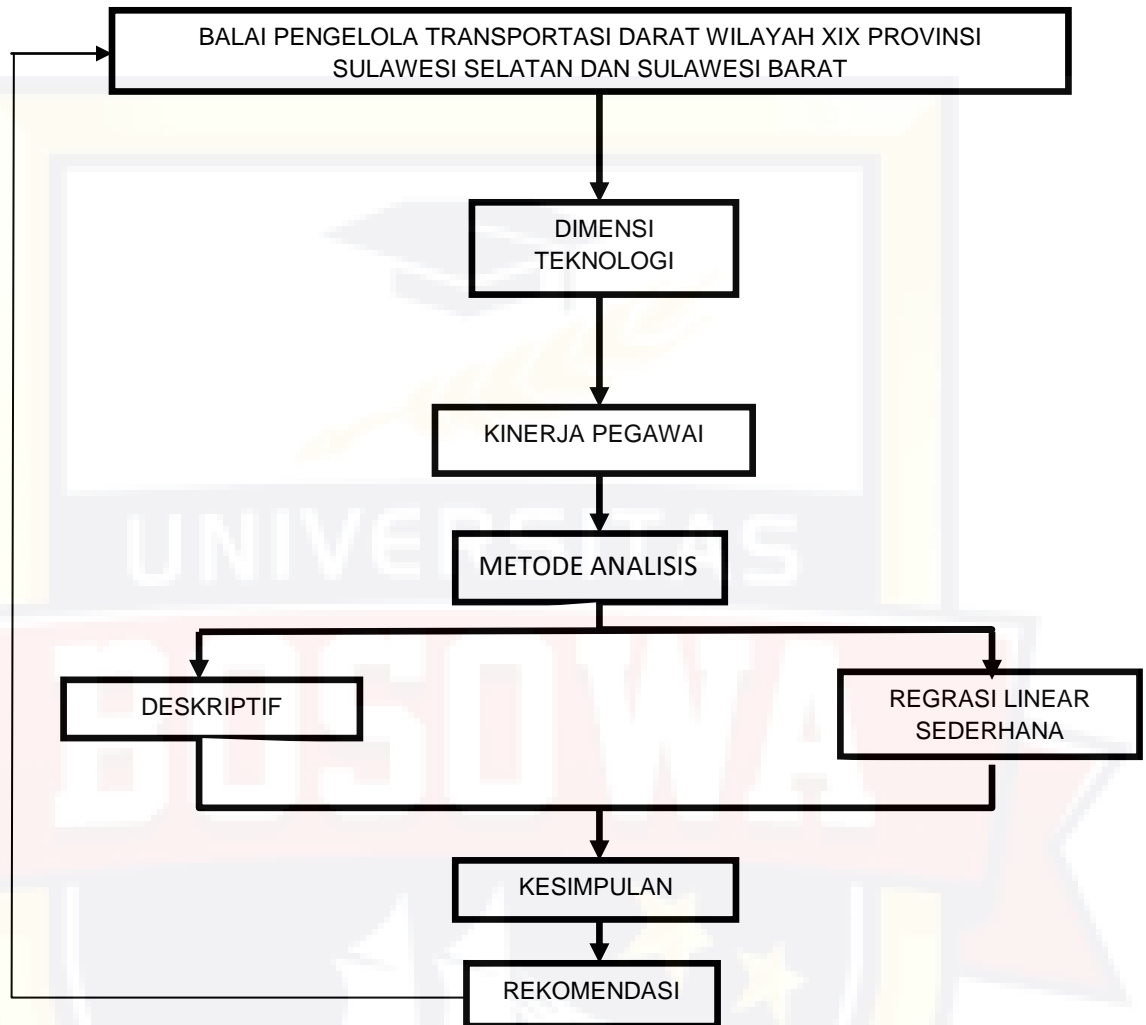
Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar, di mana masih ada beberapa pegawai yang

masih kurang cakap dalam menggunakan teknologi yang ada untuk mengerjakan tugas sehari-hari.

Penelitian ini tentang analisis dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar ini akan di analisis berdasarkan beberapa indikator dari dua variabel di antaranya indikator dimensi teknologi informasi yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*), 2) Bermanfaat (*usefull*), 3) Menambah produktivitas (*increas productivity*), 4) Mempertinggi efektivitas (*enchance effectuvences*), dan 5) Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*). Adapun indikator disiplin kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of wiork*); 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*); 3) Kemandirian (*depandibility*); 4) Inisiatif (*initiative*); dan 5) Adaptabilitas (*cooperation*).

Indikator-indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini dijadikan kerangka pikir karena itu menjadi bagian yang sangat urgen dan terpenting dala suatu instansi atau dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang bisa menjadi tolak ukur kapasitas dan kuantitas pegawai sebagai bahan evaluasi dan pengembangan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar agar pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai dapat lebih dioptimalkan dan ditingkatkan lagi. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006: 46 ) hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “dimensi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar”.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar yang beralamat di jalan Tamalanrea Kec. Tamalanrea, Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan mulai dari (15 Januari-02 Maret 2021).

#### **3.2 Jenis dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei. Metode survei merupakan proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Efendi, 2007: 3). Adapun tipe penelitian ini adalah tipe kuantitatif, alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar, apakah pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan pengaruh yang baik atau tidak baik terhadap kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar di mana populasi pegawainya berjumlah 40 pegawai. Melihat jumlah populasi pegawai, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

1. Data kuantitatif, yaitu data yang kumpulan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi, serta tanggapan responden.
2. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar data-data yang dibutuhkan kepada kepala balai kantor.
2. Data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh dokumen-dokumen setelah melakukan wawancara dengan kepala balai, serta buku-buku referensi yang relavan dengan penelitian ini.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar dengan melihat kenyataan yang ada sekaligus mengadakan wawancara langsung dengan kepala balai yang berwenang dan kenyataan lain yang dapat memberikan gambaran yang akan diteliti.
2. Penelitian kepustakaan (*library research*) yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan teoretis, baik melalui buku-buku atau literatur maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini.
3. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur/diketahui. Setiap pernyataan akan diberi (5) jawaban alternative, dan masing-masing jawaban terdiri atas jawaban, Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### **3.6 Metode Analisis**

1. Analisis deskriptif, alat ukur yang digunakan untuk menjelaskan dengan cara tabulasi data yang dinyatakan dalam bentuk angka/persentase dari kuesioner.
2. Metode kuantitatif, untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (teknologi informasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai), akan digunakan metode analisis regresi linier sederhana.

3. Uji regresi linier sederhana, analisis regresi linier sederhana adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk Regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana :

Y : Kinerja pegawai (Variabel terikat)

X : Teknologi Informasi (Variabel bebas)

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi

e : Error

### 3.7 Defenisi Operasional

1. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan indikator kemampuan fisik dan kemampuan mental. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Priansa, 2017: 55):
  - a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*);
  - b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*);
  - c. Kemandirian (*dependability*);
  - d. Inisiatif (*initiative*);
  - e. Adaptabilitas (*cooperation*).
2. Teknologi Informasi adalah fasilitas-fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak dalam mendukung dan meningkatkan kualitas

informasi untuk setiap lapisan masyarakat secara cepat dan berkualitas.

Indikator teknologi informasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

(Maflikhah, 2010):

- a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*);
- b. Bermanfaat (*usefull*);
- c. Menambah produktivitas (*increas productivity*);
- d. Mempertinggi efektivitas (*enchance effectuences*);
- e. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*).

UNIVERSITAS

BOSOWA



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran BPTD XIX Provinsi Sulselbar**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar**

Kementerian Perhubungan (Kemenhub) akan membentuk 25 Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) yang tersebar di seluruh Indonesia. Balai tersebut nantinya bertugas mengelola terminal tipe A, jembatan timbang, pelabuhan penyeberangan, sampai dengan pengawasan bus antar-kota antar-provinsi (AKAP) dan angkutan sewa di wilayahnya.

Pembentukan BPTD mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Transportasi Darat yang diundangkan pada 5 Januari 2017 dan sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 perihal Organisasi dan Tata Kerja Balai Transportasi Darat. Hal tersebut disampaikan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Kemenhub Pudji Hartanto saat membuka rapat kerja dan koordinasi Otoritas Pelabuhan Penyeberangan (OPP) Lembar di Mataram.

Pudji menyebutkan, BPTD merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kemenhub yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal Perhubungan Darat. “Dengan telah dikeluarkannya PM 154 Tahun 2016, peran OPP akan melebur di unit pelaksana teknis baru bernama Balai Pengelola Transportasi Darat,” lanjut Pudji dalam siaran pers yang diterima di Jakarta.

Pudji menyebutkan, BPTD bekerja fokus mengelola dan mengembangkan prasarana perhubungan darat di wilayahnya. Dengan demikian, kehadiran BPTD diharapkan meningkatkan pelayanan melalui pembenahan pada terminal tipe A dan jembatan timbang, baik dari sisi peralatan maupun personel. Sebagaimana diketahui, Undang-Undang No. 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa terminal tipe A dan jembatan timbang beralih kewenangannya dari pemerintah daerah kepada pemerintah pusat melalui (Kemenhub). “Pembentukan BPTD didasarkan pula pada pertimbangan bahwa efektivitas dan efisiensi karena BPTD akan lebih fokus dalam mengembangkan wilayah kerjanya,” tutur Pudji.

Sebanyak 25 BPTD yang akan terbentuk. Dalam beleidnya, BPTD ini terbagi dalam tiga tipe, yaitu BPTD tipe A, B, dan C. BPTD tipe A dan B memiliki kesamaan menjadi balai yang mengelola di wilayah yang berkarakteristik daratan. Akan tetapi, BPTD tipe A menangani pelabuhan penyeberangan komersial ataupun perintis. Sementara itu, BPTD tipe B hanya mengelola pelabuhan penyeberangan perintis. Sedangkan, BPTD tipe C melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik kepulauan.

Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat adalah Balai Pengelola Transportasi Darat yang dibentuk pada tanggal 30 Desember 2016 berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 154 Tahun 2016 dan mulai melaksanakan tugas secara resmi pada tanggal 21 Juli 2017. BPTD Wilayah XIX Prov. Sulsel & Sulbar merupakan BPTD Tipe A yang melaksanakan pengelolaan transportasi

darat dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi darat, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan komersil dan perintis.

#### **4.1.2 Tugas dan Fungsi BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar**

1. Penyusun rencana, program dan anggaran;
2. Pembangunan, Pemeliharaan, Peningkatan, Peyelenggaraan dan Pengawasan : Terminal Penumpang Tipe A, Terminal Barang, UPPKB, dan Sarana dan Prasarana bidang ASDP;
3. Kalibrasi Peralatan PKB;
4. Pemeriksaan Fisik Rancang Bangun Sarana Angkutan Jalan;
5. Pengawasan Teknis : Sarana LLAJ di Jalan Nasional, PKB dan Industri Karoseri;
6. Pelaksanaan MRLI;
7. Pengawasan Bus AKAP, Angkutan Orang Tidak Dalam Trayek, Angkutan Barang;
8. Penyidikan dan Pengusulan Sanksi Administrasi Bidang LLAJ dan ASDP;
9. Pengawasan Tarif Angkutan Jalan dan SDP;
10. Pelaksanaan Urusan Tata Usaha, Rumah Tangga, Kepegawaian, Keuangan, Hukum dan Hubungan Masyarakat; dan
11. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar. Dalam penelitian



ini, diambil sebanyak 40 pegawai sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Uraian mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar yang berjumlah 40 lembar, ternyata terdapat 14 orang responden laki-laki dan 26 orang responden perempuan. Untuk melihat perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1  
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	35,0
Perempuan	26	65,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah perempuan sebanyak 26 orang atau 65,0% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 35,0%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik berdasarkan umur dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang ada didalam perusahaan. Adapun rincian dari usia responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur

Total	40	100,0
Umur		
31 – 40 tahun	11	27,5
41 – 50 tahun	22	55,0
> 50 tahun	7	17,5
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut umur diketahui bahwa yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%; kemudian yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 55,0%; dan yang berumur >50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar dijelaskan pada gambar tabel sebagai berikut

Tabel 4.3  
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Total	40	100,0
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	6	15,0
6 – 10 tahun	24	60,0
> 10 Tahun	10	25,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja responden diketahui bahwa masa kerja 1- tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15,0%; masa kerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 60,0%; kemudian responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25,0%. Dengan demikian, lama kerja 6-10 tahun mendominasi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4  
Statistik Deskriptif

		Dimensi Teknologi Informasi	Kinerja Pegawai
N	<i>Valid</i>	40	40
	<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>		21.70	21.33
<i>Std. Deviation</i>		3.969	3.703
<i>Variance</i>		15.754	13.712
<i>Range</i>		15	13
<i>Minimum</i>		10	12
<i>Maximum</i>		25	25

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 40, dari 40 data sampel kinerja pegawai (Y), nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 21,33, serta

nilai standar deviasi sebesar 3,703 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Dimensi teknologi informasi (X) dari 40 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 21,70, serta nilai standar deviasi sebesar 3,969 artinya nilai *mean* dimensi teknologi informasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk menganalisa tanggapan responden terhadap masing variabel penelitian yaitu dimensi teknologi informasi, dan kinerja pegawai. Hasil analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

### **1. Dimensi Teknologi Informasi (X)**

Teknologi informasi adalah penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja dan teknologi informasi merupakan mesin pemrosesan yang menjadi suatu faktor penting dalam tingkat kecepatan mengolah data yang terdiri media penyimpanan, media pengolahan, media pengeksekusi program berupa komponen CPU, sehingga memiliki peranan penting dalam membantu aktivitas kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya karena teknologi informasi memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakannya.

Tujuan penerapan teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis

yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang telah ditargetkan dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur manajemen pelayanan berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.5

Tabel 4.5  
Tanggapan Responden terhadap Dimensi Teknologi Informasi

Item Pertanyaan	%	Kategori
Keberadaan Teknologi Informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar membuat pekerjaan pegawai lebih mudah.	88,5	Sangat Baik
Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar bermanfaat untuk pegawai	86,5	Sangat Baik
Keberadaan Teknologi Informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menambah produktivitas kerja pegawai	86,6	Sangat Baik
Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mempertinggi efektivitas kerja pegawai	86,0	Sangat Baik
Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mengembangkan kinerja pekerjaan pegawai	86,5	Sangat Baik
% Rata-Rata	86,8	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel dimensi teknologi informasi menunjukkan persentase 88,5% dengan kategori

sangat baik. Dengan demikian, pekerjaan pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar sangat terbantu dengan adanya teknologi informasi.

Pertanyaan ke-2 dari variabel dimensi teknologi informasi menunjukkan persentase 86,5% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar yang menerapkan teknologi informasi memberikan manfaat kepada pegawai.

Pertanyaan ke-3 dari variabel dimensi teknologi informasi menunjukkan persentase 86,6% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, bertambahnya produktivitas pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar sebagai akibat keberadaan teknologi informasi.

Pertanyaan ke-4 dari variabel dimensi teknologi informasi menunjukkan persentase 86,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, efektivitas kinerja pegawai meningkat pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar dikarenakan adanya penerapan teknologi informasi.

Pertanyaan ke-5 dari variabel dimensi teknologi informasi menunjukkan persentase 86,8% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, penerapan teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar dapat mengembangkan kinerja pegawai.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel dimensi teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 86,8% dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan

bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai keberadaan teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar membuat pekerjaan pegawai lebih mudah, dengan nilai sebesar 88,5 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai teknologi informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mempertinggi efektivitas kerja pegawai, dengan nilai sebesar 86,0 dan termasuk sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai dikarenakan teknologi informasi dapat memudahkan setiap pekerjaan baik menyangkut waktu penyelesaian maupun kualitas dari pekerjaan tersebut.

## **2. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja merupakan daya cipta dan prestasi cemerlang yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan anggota dan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja pegawai anggota mampu memberikan pelayanan serta penyelenggaraan, mengkoordinasi, mengawasi, mengendalikan dan mendukung pelaksanaan tugas operasional organisasi. Arti kinerja dalam hal ini diikuti dengan modal pengetahuan yang cukup yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki seorang anggota yang diperoleh selama mengikuti jenjang pendidikan dan pengalaman yang ada.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.6

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	%	Kategori
Saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar	85,5	Sangat Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar	85,5	Sangat Baik
Saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar	86,0	Sangat Baik
Saya memiliki inisiatif untuk bertanggungjawab pada pekerjaan sesuai dengan SOP Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar	84,0	Sangat Baik
Saya mampu Beradaptasi dengan seluruh elemen yang ada di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar	85,0	Sangat Baik
<b>% Rata-Rata</b>	<b>85,3</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel kinerja pegawai menunjukkan persentase 85,5% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, target yang ditetapkan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar telah mampu dilaksanakan oleh pegawai.

Pertanyaan ke-2 dari variabel kinerja pegawai menunjukkan persentase 85,5% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, standar kualitas kerja pada



Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mampu dipenuhi oleh pegawai.

Pertanyaan ke-3 dari variabel kinerja pegawai menunjukkan persentase 86,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, tingginya komitmen kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menunjukkan *trend* yang baik bagi organisasi.

Pertanyaan ke-4 dari variabel kinerja pegawai menunjukkan persentase 84,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, SOP yang diterapkan pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mendorong inisiatif pegawai untuk melaksanakannya.

Pertanyaan ke-5 dari variabel kinerja pegawai menunjukkan persentase 85,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, kemampuan beradaptasi pegawai dengan unsur-unsur yang ada pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 85,3 dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar, dengan nilai sebesar 86,0 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai saya memiliki inisiatif untuk bertanggungjawab pada pekerjaan sesuai dengan SOP Balai

Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar, dengan nilai sebesar 84,0 dan termasuk sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar meningkat karena setiap pegawai memiliki komitmen kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.

### 4.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan jawaban responden di setiap kuesioner dengan nilai total jawaban responden. Apabila didapat nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Dimensi Teknologi Informasi	P1	0,943	0,316	Valid
	P2	0,937	0,316	Valid
	P3	0,935	0,316	Valid
	P4	0,933	0,316	Valid
	P5	0,909	0,316	Valid
Kinerja Pegawai	K1	0,643	0,316	Valid
	K2	0,562	0,316	Valid
	K3	0,756	0,316	Valid
	K4	0,537	0,316	Valid
	K5	0,737	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat tiga variabel yang menjadi bahan penelitian. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka datanya yang didapat di lapangan dapat dinyatakan valid.

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Dimensi Teknologi Informasi	0,960	0,60	Realibilitas
Kinerja Pegawai	0,921	0,60	Realibilitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

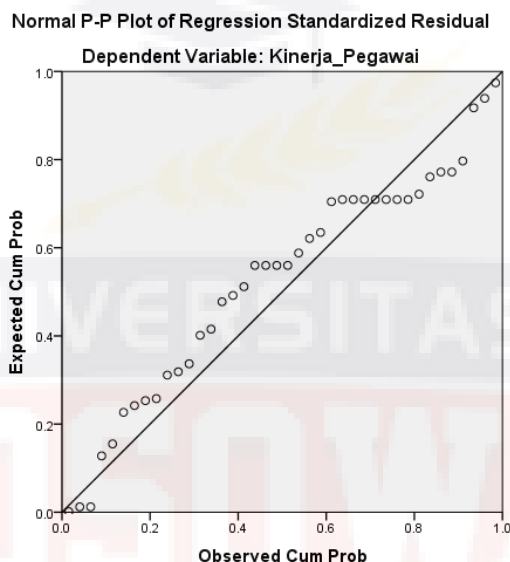
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbah's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

## 1. Uji Normalis

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Hasil pengujian uji normalis data dilakukan dengan melihat hasil dari grafik *P-Plot*.



**Gambar 4.1 Uji Normalis dengan Grafik *P-Plot***

Grafik *P-Plot* di atas menunjukkan terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendeteksi garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalis.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika bergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk. Mendeteksi terjadi tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari kriteria nilai *variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Multikolinieritas

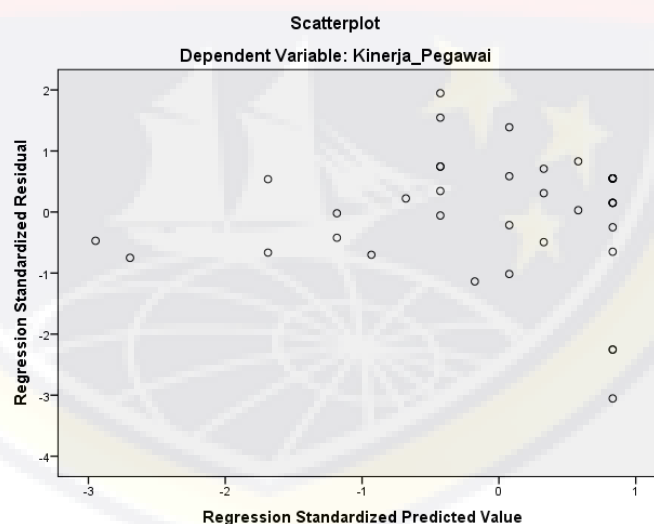
Variabel	Tolerance	VIF
Dimensi Teknologi Informasi	1.000	1.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Terlihat bahwa variabel dimensi teknologi informasi memiliki nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan yang lain. Pengujian ini terlihat pada *output scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas dengan *output scatterplot*

Berdasarkan *output scatterplot* terlihat penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi

masalah heteroskedastisitas dalam peneliiian ini atau dapat dimaknai bahwa dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

#### 4.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.557	.546	2.496

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,557. Hal ini berarti variabel bebas yakni dimensi teknologi informasi (X) berkontribusi pada perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% (100-55,7) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian. Faktor-faktor lainnya seperti disiplin kerja, manajemen pelayanan, kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja.

#### 4.3.4 Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui arah dan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas. Sifat korelasi akan menentukan

arah dari korelasi. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratansangat lemah.
2. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,90 sampai 0,99 artinya korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
6. 1 berarti korelasi sempurna.

Nilai koefisien korelasi (R) yang ditunjukkan pada tabel 4.9 yaitu 0,747. Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas (dimensi teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) yaitu sangat kuat karena interval korelasi berada antara 0,90-0,99, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel dimensi teknologi informasi mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan.

#### **4.3.5 Uji Hipotesisi (Uji-T)**

Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik statistik uji-t (parsial). Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t yaitu tingkat signifikansi  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1 = 40-2-1 = 37$ , Maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,026$ . Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Hipotesis (Uji-T)

Variabel	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.
Konstanta	2,797	2,026	0,008
Dimensi Teknologi Informasi	6,916		0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel dimensi teknologi informasi (X) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,916 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,026 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < \alpha (0,025)$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, variabel dimensi teknologi informasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap keseluruhan model regresi. Jika terjadi kenaikan pada variabel dimensi teknologi informasi, maka akan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

#### 4.3.6 Hasil Regresi Linear Sederhana

Data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji regresi linear sederhana, dengan menggunakan SPSS versi 24.0. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dimensi teknologi informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).



Tabel 4.12  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien $\beta$	Standar Error
Konstanta	6,212	2,221
Dimensi Teknologi Informasi	0,696	0,101

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 6,212 + 0,696X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,212 menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel teknologi informasi (X) adalah sebesar 6,212, yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 6,212, bila variabel teknologi informasi (X) dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel teknologi informasi (X) sebesar 0,696 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai teknologi informasi (X) maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,696. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel teknologi informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

#### 4.3.7 Pembahasan

Dimensi teknologi informasi memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 21,70, serta nilai standar deviasi

sebesar 3,969 artinya nilai *mean* dimensi teknologi informasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Sedangkan Kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 21,33, serta nilai standar deviasi sebesar 3,703 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Penilaian responden terhadap dimensi teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 86,8 dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai keberadaan teknologi informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar membuat pekerjaan pegawai lebih mudah, dengan nilai sebesar 88,5 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai teknologi informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mempertinggi efektivitas kerja pegawai, dengan nilai sebesar 86,0 dan termasuk sangat baik.

Penilaian responden terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 85,3 dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar,

dengan nilai sebesar 86,0 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai saya memiliki inisiatif untuk bertanggungjawab pada pekerjaan sesuai dengan SOP Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar, dengan nilai sebesar 84,0 dan termasuk sangat baik.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik, maka instansi perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan pelatihan tentang pemanfaatan teknologi informasi agar para pegawai semakin melek teknologi informasi dalam upaya meningkatkan kinerja, jika semakin baik tingkat pemahaman teknologi para pegawai, maka akan memberikan kualitas dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM, dan puas atau tidaknya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri yang ada dalam instansi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel dimensi teknologi informasi (X) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,916 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,026 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,025), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, variabel dimensi teknologi informasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap keseluruhan model regresi.

Jika terjadi kenaikan pada variabel dimensi teknologi informasi, maka akan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pemahaman tentang teknologi informasi harus terus dikembangkan dengan baik kepada pegawai. Apabila teknologi informasi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja pegawai secara optimal. Hasil ini mendukung konsep TRA (*Theory of Reasoned Action*) yang dikombinasikan dengan TAM (*Technology Acceptance Model*), yang mana hasil kombinasi dari kedua model menyatakan bahwa terdapat dukungan untuk penggunaan variabel persepsi dan persepsi kemudahan penggunaan, dan mempunyai hubungan yang positif dengan kesediaan untuk menggunakan sistem.

Sejalan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan komputer dan internet pun semakin meningkat dan peranannya sangat penting sekali dalam membantu kegiatan dan pekerjaan manusia. Sehingga keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi akan membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan yang efektif teknologi informasi diadakan untuk menunjuk aktivitas usaha disemua tingkatan instansi.

Besarnya *R Square* adalah 0,557. Hal ini berarti variabel bebas yakni dimensi teknologi informasi (X) berkontribusi pada perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% (100-55,7) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0,747. Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas

(dimensi teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) yaitu sangat kuat karena interval korelasi berada antara 0,90-0,99, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel dimensi teknologi informasi mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan diperoleh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasir dan Oktari (2011: 11) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,174 atau 17,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengendalian intern) terhadap variabel dependen (kinerja instansi pemerintah) adalah sebesar 17,4%. Atau variasi variabel independen (pengendalian intern) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 17,4% variasi variabel dependen (kinerja instansi pemerintah). Sedangkan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di instansi. Dalam hal ini sarana komputer dalam instansi sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada instansi. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Teknologi informasi diterapkan di sebuah instansi dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

Sesuai dengan teori *End-User Computing* (komputasi pengguna akhir). Teori ini merupakan sistem informasi berbasis komputer yang secara langsung mendukung aplikasi operasional dan manajerial oleh end users. Dalam EUC (*End-User Computing*) sistem, *end user* menggunakan stasiun kerja mikro komputer dan bermacam perangkat lunak untuk mendapatkan kembali informasi, pendukung keputusan, dan pengembangan aplikasi. Sebagai contoh, pengguna dapat mengirim surat elektronik, menggerakkan model analitik, atau membangun aplikasi bisnis yang baru (Nurariansyah: 20).

Kaitan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Dalam hal ini pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Begitupun dengan hasil penelitian yang dilakukan Muzakki dkk (2016) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Tetuko (2019) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Pengaruh tersebut ternyata positif, artinya

pegawai ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung memahami dan bisa mengoperasikan Teknologi Informasi dengan baik dan benar.

Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bagian pembahasan, maka ditarik kesimpulan penelitian ini yaitu dimensi teknologi informasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap keseluruhan model regresi. Jika terjadi kenaikan pada variabel dimensi teknologi informasi, maka akan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan teknologi informasi dan kinerja organisasi berupa:

1. Hasil penelitian ini diketahui bahwa dimensi teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai diharapkan mampu untuk terus meningkatkan dimensi teknologi informasi untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Noor 2019. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus**. Jepara Alfabeta
- Ajabar, 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Cokroaminoto. 2007. **Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Indeks.
- Hariandja Marihot Tua Efendi, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingwati Asmara, 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya Alfabeta
- Jogiyanto. 2009. **Sistem Informasi dan Teknologi Informasi**. Yogyakarta: Andi.
- Kadir, Abdul. 2003. **Pengenalan Sistem Informasi**. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muzakki Mukhammad Hilmi, Heru Susilo Saiful Rahman Yuniarto. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. Vol. 39 No.2 Oktober 2016.
- Nawawi, Hadari. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasir, Azwir dan Ranti Oktari. 2011. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). **Jurnal ekonomi**. Vol 19, No. 02 (2011).
- Nugroho Rusdi Hidayat, 2020. **Manajemen Kinerja**. Jawa Timur Alfabeta
- Nurariansyah Irsal. 2019. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor

Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. **Skripsi**.  
Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINAM.

Nyoto, 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Siduwardjo Alfabeta

Purnaya Gusti Ketut, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta Alfabeta

Rismawati, 2018. **Evaluasi Kinerja**. Jakarta Alfabeta.

Robbin, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

Siahaan, Febri Sari. 2020. Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. **Tesis**. Medan: Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2007. **Metode Penelitian Survei Edisi Revisi**. Jakarta: LP3S.

Sutrisno, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Alfabeta

Sumardjo, Priansa Donni Juni, 2018. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta Alfabeta.

Susanto, Azhar. 2004. **Sistem Informasi Manajemen**. Yogyakarta: Andi.

Suyanto, Muhammad. 2005. **Pengantar Teknologi Informasi**. Yogyakarta: Andi.

Tetuko Oda Wahyu. Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung). **Skripsi**. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Tim Penyusun Kamus Bahasa. 2007. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka.

<https://www.jurnal.id/id/blog/tujuan-bentuk-jenis-faktor-yang-mempengaruhi-kompensasi-adalah>

L

A

M

P

I

R

A

N



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang **“Analisis Dimensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara (i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

Adriyan Izaac Coenrad Yaneman

4517012109

## Kuesioner yang digunakan dalam penelitian

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Daftar pertanyaan berilah tanda yang menurut anda benar, sesuai dan cocok

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

Pertanyaan tentang Analisis Dimensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar.

**Dimensi Teknologi Informasi (X)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Keberadaan Teknologi Informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar membuat pekerjaan pegawai lebih mudah.					
2.	Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar bermanfaat untuk pegawai					
3.	Keberadaan Teknologi Informasi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar menambah produktivitas kerja pegawai					
4.	Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mempertinggi efektivitas kerja pegawai					
5	Teknologi Informasi yang ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar mengembangkan kinerja pekerjaan pegawai					

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar					
3.	Saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk bertanggungjawab pada pekerjaan sesuai dengan SOP Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar					
5.	Saya mampu Beradaptasi dengan seluruh elemen yang ada di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Provinsi Sulselbar					

## Lampiran 2

## TABULASI DATA KUESIONER

No. Resp.	Dimensi Teknologi Informasi (X3)					Tot al	Kinerja Pegawai (Y)					Tot al
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19
2	5	5	5	5	5	25	3	3	5	3	4	18
3	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	16
4	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	2	4	17	4	4	3	4	3	18
11	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	17
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
15	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	4	21
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	12
20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
21	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18
22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	18
25	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	4	18
26	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21
29	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32	4	5	5	5	3	22	5	4	4	5	5	23
33	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23

34	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22
39	3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	2	12
40	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	5	24
Jumlah	177	173	173	172	173		171	171	172	168	171	
Skor Maks	200	200	200	200	200		200	200	200	200	200	
%	88,5	86,5	86,5	86	86,5		85,5	85,5	86	84	85,5	
% Rata-Rata	86,8						85,3					

UNIVERSITAS

BOSOWA





## LAMPIRAN 3

## UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

## Dimensi Teknologi Informasi

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Dimensi_Teknologi_Informasi
X1	Pearson Correlation	1	.841**	.848**	.825**	.898**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.841**	1	.836**	.893**	.774**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.848**	.836**	1	.852**	.821**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.825**	.893**	.852**	1	.757**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.898**	.774**	.821**	.757**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Dimensi_Teknologi_Informasi	Pearson Correlation	.943**	.937**	.935**	.933**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	5

## Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja_Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.765*	.754*	.655*	.768*	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.765*	1	.588*	.656*	.678*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.754*	.588*	1	.602*	.830*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.655*	.656*	.602*	1	.716*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.768*	.678*	.830*	.716*	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Dimensi_Teknologi_Informasi	Pearson Correlation	.643*	.562*	.756*	.537*	.737*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	5

## LAMPIRAN 4

## ANALISIS DATA

## Statistik Deskriptif

		Statistics	
		Dimensi_Teknologi_Informasi	Kinerja_Pegawai
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		21.70	21.33
Std. Deviation		3.969	3.703
Variance		15.754	13.712
Range		15	13
Minimum		10	12
Maximum		25	25

## Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dimensi_Teknologi_Informasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.557	.546	2.496

a. Predictors: (Constant), Dimensi\_Teknologi\_Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.012	1	298.012	47.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	236.763	38	6.231		
	Total	534.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

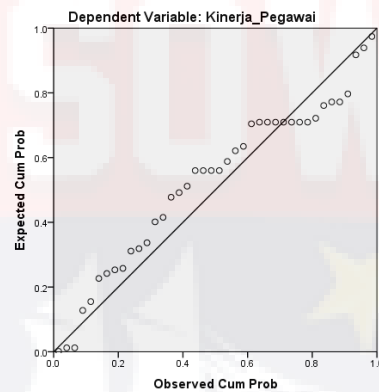
b. Predictors: (Constant), Dimensi\_Teknologi\_Informasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.212	2.221		2.797	.008	
	Dimensi_Teknologi_Informasi	.696	.101	.747	6.916	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

