

**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PANGKEP**

Diajukan Oleh:

Mauliani Salwa Azzahrah

4517012052



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep

Nama Mahasiswa : Mauliam Salwa Azzalrah

Stambuk/NIM : 4517012052

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

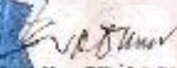
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I


H. Muh. Idris, SE., M.Si
NIDN. 0901085501


Pembimbing II


R. Idris, SE., M.Si
NIDN. 0931125705


Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa


Dr. H. A. Anindito Mang, SE., M.Si., MH
NIDN. 0907077003

Ketua Program Studi
Manajemen


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang tertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mauliani Salwa Azzahrah

Nim : 4517012052

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

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

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

Makassar, 25 Juni 2021



Mauliani Salwa Azzahrah

**Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep**

Oleh:

MAULIANI SALWA AZZAHRAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MAULIANI SALWA AZZAHRAH.2021.Skripsi.Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dibimbing oleh H.M. Idris SE.,M.Si dan Rafiuddin SE.,M.Si.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, 3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26.

Hasil penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, 3) Penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

***Mastery of Information Technology and Job Satisfaction on Employee Performance at
The Central Bureau of Statistics in Pangkep Regency***

By:

MAULIANI SALWA AZZAHRAH

Prodi Management Faculty Of Economics and Business

University Bosowa

ABSTRACT

MAULIANI SALWA AZZAHRAH.2021.Mastery of Information Technology and Job Satisfaction on Employee Performance at The Central Bureau of Statistics in Pangkep Regency guided by H.M. Idris SE.,M.Si dan Rafiuddin SE.,M.Si.

Employee performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization. The purposes of this study are: 1) to find out whether there is an influence of mastery of information technology on employee performance at the Pangkep Regency Central Statistics Agency office, 2) to find out whether there is an effect of job satisfaction on employee performance at the Pangkep Regency Central Statistics Agency office, 3) to find out whether there is an influence between mastery of information technology and job satisfaction on employee performance at the Pangkep Regency Central Bureau of Statistics.

The type of research used in this research is quantitative research. The sample uses a saturated or census sampling method. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS 26 software.

The results of the study found that all hypotheses in this study have been proven. 1) Mastery of information technology has a partial effect on employee performance at the Pangkep Regency Central Statistics Agency office, 2) Job satisfaction partially affects employee performance at the Pangkep Regency Central Statistics Agency office, 3) Information technology mastery and job satisfaction simultaneously affect performance employees at the Pangkep Regency Central Bureau of Statistics.

Keywords : Information Technology, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep”.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Husain dan Ibunda Herni yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam belaian kasih sayang sekaligus memberi, mengajarkan banyak yang tak terhingga nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam menjalani kehidupan. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr.Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

5. Bapak H. Muh. Idris, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Rafiuddin, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Seluruh Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep yang telah memberi izin penelitian dan informasi kepada penulis sehingga penulis bisa mendapatkan data penelitian.
8. Gusti Widiyastuty dan Puput Hamida Nur Aini selaku teman seperjuangan dan tempat berkeluh kesah yang selalu memberi semangat, masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas Manajemen B yang telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.
10. Terima Kasih kepada seluruh keluarga terutama untuk kakak dan ponakan-ponakan yang selalu memberi dukungan dan motivasi selama penulisan skripsi ini, doa serta semangat yang merupakan sumber inspirasi tersendiri bagi penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Makassar, 25 Juni 2021

Mauliani Salwa Azzahrah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Teknologi Informasi.....	12
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Pegawai	22
2.2 Kerangka Pikir.....	29
2.3 Hipotesis.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Metode Analisis.....	34
3.5.1 Analisis Deskriptif	34
3.5.2 Regresi Linear Berganda.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	36
4.1.1 Tugas, Fungsi dan Wewenang Badan Pusat Statistik	37
4.1.2 Peranan dan Kegiatan Umum BPS	38
4.1.3 Visi Misi Badan Pusat Statistik Kab. Pangkep	48
4.1.4 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kab. Pangkep	49
4.2 Deskripsi Data.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54

4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.2.5	Hasil Wawancara	56
4.3	Analisis Data	57
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	57
4.3.2	Uji Regresi Linear Berganda	60
4.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.3.4	Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	62
4.4	Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

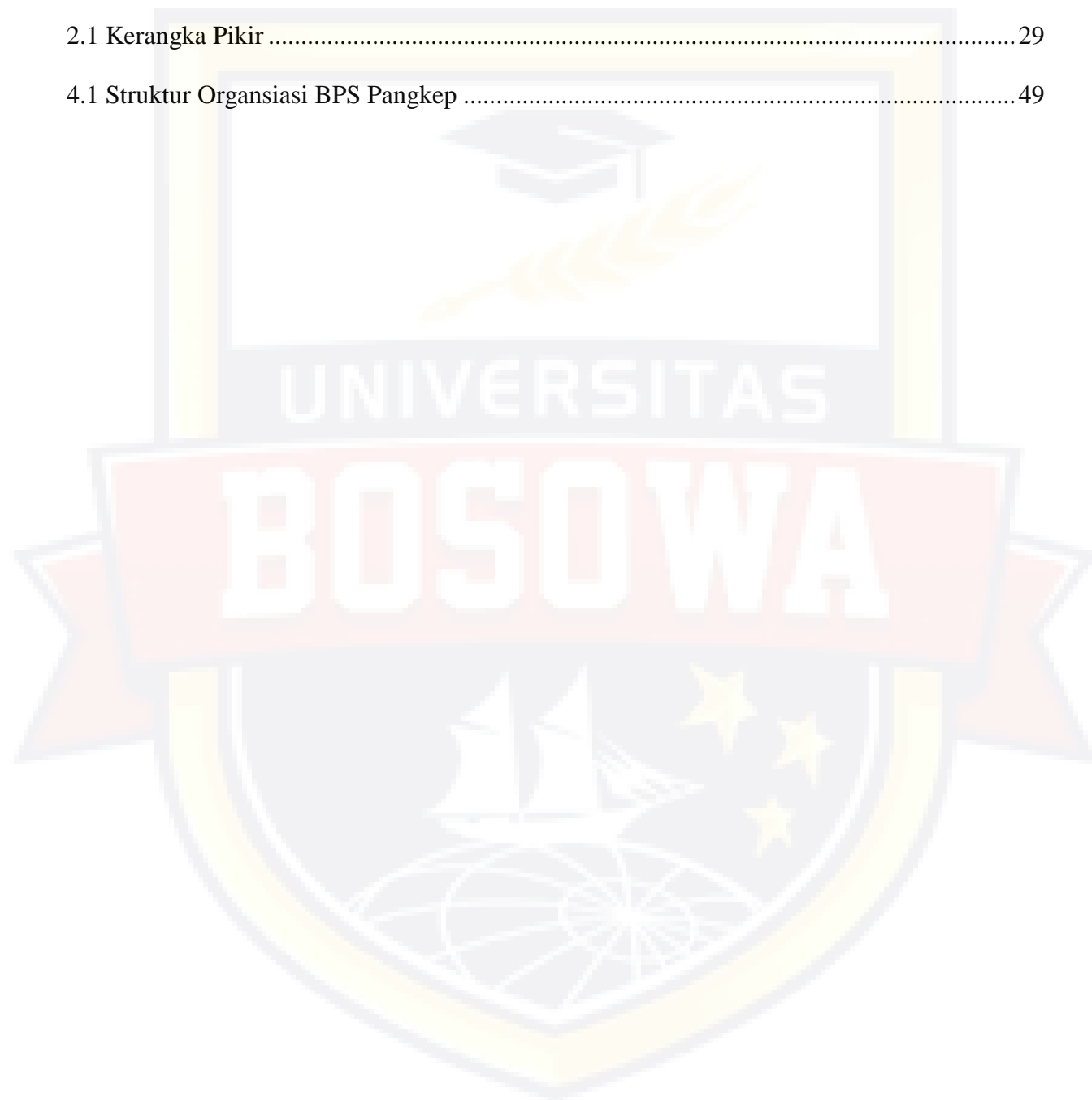
DAFTAR TABEL

4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.5	Hasil Uji Validitas.....	58
4.6	Hasil Uji Reabilitas	60
4.7	Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.8	Koefisien Determinasi (R^2).....	62
4.9	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	63
4.10	Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	65

BOSOWA

DAFTAR GAMBAR

1.1 Survei Rumah Tangga yang Memiliki/Menguasai Komputer dan Mengakses Internet di Indoensia tahun 2015-2019.....	2
2.1 Kerangka Pikir	29
4.1 Struktur Organsiasi BPS Pangkep	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

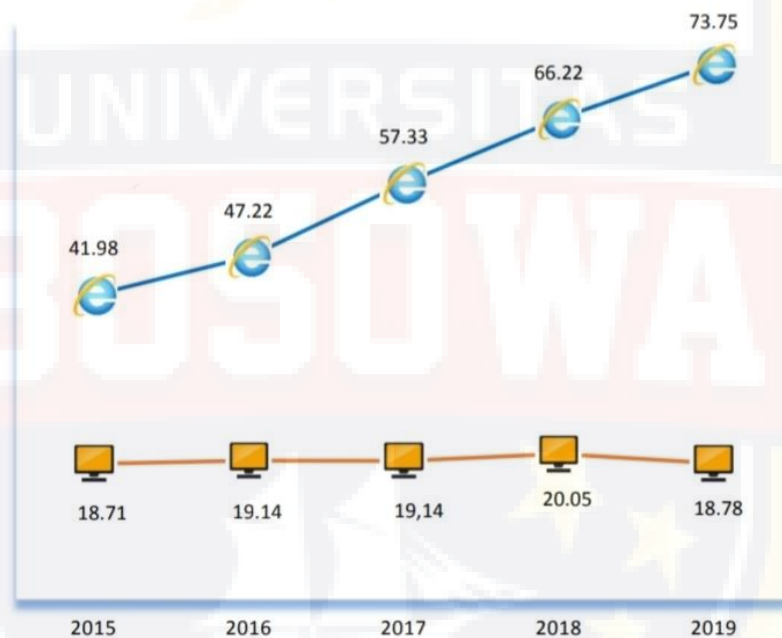
Sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan berdirinya sebuah organisasi. Sebab segala perputaran roda kehidupan organisasi diatur oleh adanya manusia, baik organisasi yang berorientasi nirlaba ataupun laba, organisasi swasta atau pemerintah, organisasi besar ataupun kecil. Sumber daya manusia juga sebagai pendorong terwujudnya sebuah tujuan organisasi yaitu dengan mempunyai SDM yang bermutu. Harus ada pengelolaan dan pengoordinasian sumber daya manusia secara baik agar strategi organisasi dapat terwujud dengan cepat.

Pesatnya perkembangan teknologi dan globalisasi harus diiringi juga dengan SDM yang berkompetensi dan unggul sebab sumber daya manusia juga turut serta dalam keberhasilan dan kelangsungannya sebuah organisasi.

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor di antaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Perubahan tersebut bisa kita lihat pada sistem rekrutmen karyawan yang sekarang ini lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Sistem komputernisasi yang saat ini diberlakukan pada seluruh kegiatan perkantoran berakibat pada bergesernya sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih dipengaruhi oleh teknologi informasi. Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba

mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi informasi.

Pertumbuhan penggunaan internet tidak bisa dipisahkan dengan komputer. Manfaat komputer telah jauh berkembang dari hanya sekedar mesin pengolah data biasa, menjadi alat multimedia yang serba bisa. Gambar 1.1 di bawah ini menunjukkan perbandingan antara rumah tangga yang memiliki komputer dengan rumah tangga yang mengakses internet.



Sumber: BPS, Survei Sosial Ekonomi Nasional

Gambar 1.1
Persentase Rumah tangga yang Memiliki/Menguasai Komputer dan
Mengakses Internet di Indonesia, 2015 – 2019

Mengacu pada gambar 1.1 di atas, dilihat jika adanya perbedaan yang jauh diantara pertumbuhan rumah tangga yang mempunyai komputer dengan rumah tangga yang hanya akses internet, dimulai tahun 2015 hingga 2019. Dari tahun 2015 hingga 2019, rumah tangga yang mengakses internet terus mengalami

peningkatan yang cukup tinggi dibanding dengan peningkatan rumah tangga yang memiliki/menguasai komputer. Hal itu disebabkan aksesoris internet yang kian mudah dan juga adanya media sebagai perantaranya misal fasilitas sekolah/kantor dengan menggunakan telepon genggam, teknologi *wireless* (*wifi* yang disebut juga dengan *hotspot*).

Terkait dengan Badan Pusat Statistik, sebelumnya BPS ialah pembentukan Biro Pusat Statistik yang semula berlandaskan UU No. 6 Tahun 1960 beserta No. 7 Tahun 1960 mengenai Statistik, lalu direvisi menjadi berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 terkait statistik sehingga terjadi pergantian nama yang semula Biro Pusat Statistik berubah jadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik ialah pertanggungjawaban Lembaga Pemerintahan Non-Departemen kepada Presiden. Dalam tahapan mengolah data pada BPS digunakan untuk mendapatkan data statistik secara akurat ataupun cepat.

BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional.

Untuk terwujudnya tujuan pembangunan infrastruktur teknologi informasi pada BPS, maka harus adanya pemberian kemudahan untuk publik memperoleh

informasi statistik, mengikuti perkembangan kebutuhan dan permintaan pada pengolahan data statistik, dan melaksanakan inovasi terkait metode kerja yang digunakan. Berdasarkan hal tersebut maka pegawai BPS sangat diharapkan menguasai teknologi informasi agar dapat menjalankan tugas dengan baik sehingga tercapai kepuasan kerja yang berdampak baik bagi kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan data yang akurat. Pada masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini harus pandai-pandai dalam menguasai teknologi informasi bagi pegawai dikarenakan segala aktivitas perkantoran dialihkan menjadi online, salah satunya pelatihan-pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai BPS.

Penggunaan teknologi informasi didalam suatu lembaga pemerintahan harus adanya faktor pendukung yang berkompeten yakni kinerja pegawai dalam menguasai teknologi informasi yang pada akhirnya tercipta kepuasan kerja dalam mengerjakan tugas yang diberi. Pada sebuah lembaga pemerintah maupun perusahaan, baik itu swasta ataupun negeri, teknologi informasi sangat penting untuk dikuasai karena sebagai penunjang kegiatan operasional. Canggihnya peralatan teknologi sekarang akan memudahkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi lembaga pemerintahan serta juga kinerja manusia yang semakin cepat. Adanya teknologi dalam bekerja akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para pegawai. Sesuai hal yang sudah dijelaskan, semakin membuat peneliti berminat untuk mengetahui lebih jauh penguasaan teknologi informasi serta kepuasan bekerja dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penguasaan teknologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep?
3. Apakah penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya dimaksudkan untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Dominikus 2019 : 12). Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan melalui pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa sumber berikut ini:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Saihudin 2019 : 3).

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan prestasi kerja karyawan. Kegunaan dari manajemen sumber daya manusia adalah akan mewujudkan

kinerja perusahaan dengan cara memberikan kontribusi kepada karyawan dan kepuasan pelanggan (Sri 2019 : 11)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Nurdin & Mahadin 2018 : 1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien (Ajabar 2020 : 5).

Secara umum definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaannya dimulai dari perlakuan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompensasi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karir, pendidikan dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimasi organisasi (Nyoto 2019 : 2).

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan dapat memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen SDM memfokuskan perhatian pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum. Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pemeliharaan
 - e. Pemutusan hubungan kerja

Manajemen SDM tugas pokoknya adalah merealisasikan tujuan perusahaan, serta memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, juga memenuhi tuntutan masyarakat secara umum. Tugas manajemen SDM memadukan atau mengintegrasikan ketiga tuntutan tersebut, yaitu tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan tuntutan masyarakat umum. Sehingga perpaduan ini dapat memaksimalkan efektivitas, produktivitas, efisiensi dan kinerja perusahaan (Nurdin & Mahadin 2018 : 3).

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Menurut Cushway dalam Ajabar (Ajabar 2020 : 5) tujuan manajemen SDM meliputi beberapa hal:

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

Sedangkan menurut Simamora dalam Ajabar (Ajabar 2020 : 5) ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu:

1. Tujuan Sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat memenuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasional, tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

D. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pertumbuhan bisnis yang begitu cepat membuat apa yang dilakukan manajer sumber daya manusia dan cara mereka melakukannya, pada saat ini telah mengalami perubahan dari masa-masa sebelumnya. Menurut Dessler (dalam Saihudin 2019 : 8), tentang yang dihadapi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi secara drastis mengubah bagaimana manajer sumber daya manusia melakukan pekerjaan mereka. Perkembangan teknologi mewajibkan manajemen sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi kedalam proses pengelolaannya sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.

2. Globalisasi dan Kompetisi

Globalisasi merujuk pada perusahaan yang memperluas penjualan, kepemilikan dan atau manufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri. Globalisasi mendorong pemberi kerja untuk lebih efisien. Lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi, dan lebih banyak kompetisi

berarti lebih banyak tekanan untuk menjadi kelas dunia. Untuk menurunkan biaya, untuk membuat karyawan atau pegawai lebih produktif, dan untuk melakukan hal-hal secara lebih baik dan lebih murah.

3. Sifat pekerjaan

Cara seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh teknologi, dampaknya akan terlihat pada keterampilan dan pelatihan yang dibutuhkan pekerja pada saat ini. Pada saat ini organisasi harus berani berinvestasi pada *human capital* yaitu suatu kondisi pekerja yang memiliki pengetahuan, pendidikan, keahlian, dan kecakapan yang tinggi, sehingga mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi yang cepat.

2.1.2 Teknologi Informasi

A. Pengertian Teknologi Informasi

Information Technology (IT) dalam bahasa Indonesia – Teknologi Informasi (TI), adalah teknologi yang menggunakan komputer untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, melindungi, dan mentransfer informasi (Eddy 2020 : 7). Hari ini, adalah sangat umum untuk menggunakan istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information Communication Technology* (ICT) karena sudah bercampurnya peralatan komputer dengan peralatan komunikasi sehingga mereka merupakan suatu kesatuan, sehingga tidak terbayangkan untuk bekerja pada komputer yang tidak terhubung ke jaringan (*Network*).

Teknologi Informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan/menyebarkan informasi (Rintho 2020 : 4)

B. Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Tujuan teknologi informasi diciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan,

Fungsi Teknologi Informasi terdiri dari 6, yaitu:

1. *Capture* (Penangkap)

Sebagai alat pemasukan data baik dari *keyboard, mouse, scanner, touchscreen*.

2. *Processing* (Pemroses)

Memproses mengubah sebuah data yang didapat dari alat input menjadi sebuah informasi, baik berbentuk cetak, gambar, video.

3. *Generation* (Menghasilkan)

Menghasilkan sebuah informasi yang bermanfaat dari pengolahan data yang masuk.

4. *Storage* (Penyimpanan)

Menyimpan atau merekam sebuah data dan informasi ke dalam media, misalnya, *Hardisk, Flashdisk, DVD*.

5. *Retrieval* (Pencarian)

Melakukan pencarian, penelusuran data yang telah di simpan ke dalam media penyimpanan.

6. *Transmission* (Transmisi)

Dapat melakukan pengiriman data dari lokasi satu ke lokasi lainnya melalui jaringan komunikasi (Abdul et al. 2020 : 5).

C. Peran Teknologi Informasi

Dengan berkembangnya jaman sekarang ini peran teknologi informasi sangatlah penting, dimana kita sebagai pengguna dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan hanya sekali klik. Informasi yang diolah tidak hanya text, gambar, video namun bisa berbentuk multimedia, kita dapat memanfaatkan komputer dengan berbagai cara, mulai menulis, menggambar, edit foto, memutar video/lagu sampai dengan menganalisis data penelitian maupun mengatasi masalah-masalah lainnya. Contoh penerapan teknologi informasi di bidang manajemen bisnis, dan pemerintahan, sebagai berikut:

1. Peran Teknologi Informasi di Bidang Manajemen Bisnis

Peran teknologi informasi dibidang manajemen bisnis mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi karyawan dan perusahaan khususnya. Pekerjaan yang selama ini sedikit sulit dikerjakan dan memakan waktu yang banyak serta banyak kesalahan dengan adanya teknologi semua itu lebih mudah, cepat dan akurat. Salah satunya adalah penggunaan sistem informasi manajemen.

2. Peran Teknologi Informasi di Bidang Pemerintahan

Setiap kantor pemerintahan sudah menggunakan teknologi komputer, penggunaannya mulai dari surat menyurat, mengolah data administrasi, pelayanan masyarakat dan masih banyak yang lainnya. Dan sekarang ada yang namanya *E-government*. *E-government* adalah penggunaan teknologi untuk menghubungkan dan meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak lainnya. Perkembangan teknologi komunikasi yang ada telah mengubah paradigma komunikasi dominan yang sebelumnya terasa berlangsung satu arah – antara pemerintah kepada masyarakat. Perkembangan teknologi komunikasi juga memperluas kesempatan terjadinya komunikasi dua arah, yaitu antara masyarakat kepada pemerintah dan sebaliknya. Disinilah terjadi perubahan atau transformasi dalam mekanisme kerja pemerintah yang kini berorientasi pada pengelolaan informasi dan strategi komunikasi (Abdul et al. 2020 : 14).

E. Indikator Teknologi Informasi

Menurut M. Suyanto (dalam Irsal 2019) 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 lainnya.

4. Data base

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

5. Personalia teknologi informasi

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

2.1.3 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Sri & Yenni 2019 : 21).

Darmin (2020) mendefinisikan kepuasan pegawai sebagai tingkat penerimaan, persetujuan atau kepuasan pegawai terhadap aspek praktek manajemen yang dilakukan organisasi, manajemen, maupun atasan serta berbagai macam faktor pekerjaan dan lingkungan kerja lainnya.

Kepuasan pegawai adalah indeks atau persentase kepuasan pegawai pada berbagai aspek praktek manajemen yang dilakukan organisasi, manajemen maupun atasan serta berbagai macam faktor pekerjaan dan lingkungan kerja lainnya (Darmin 2020).

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Sri & Yenni 2019 : 21).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Karyawan

1. Menurut As'ad (dalam Sri & Yenni 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jones (dalam Sri & Yenni 2019) faktor penyebab ketidakpuasan karyawan atau menurunnya motivasi kerja diantaranya:

- a. Monotonnya pekerjaan

Sebagian besar karyawan telah bekerja di atas sepuluh tahun di tempat ia bekerja. Hal ini dapat menyebabkan kejenuhan yang tinggi.

b. Fasilitas kerja yang kurang

AC yang kurang optimal, lingkungan yang kotor, kursi dan meja kerja yang kurang nyaman, logistik yang menghilang, dan sebagainya.

c. Tingkat risiko

Polutan, keluhan pelanggan (pihak yang langsung bersentuhan dengan konsumen), dan faktor pengaturan kerja *shift*.

d. Beban kerja

Semakin bertambah konsumen yang dilayani dan semakin bertambah usia petugas, di sisi lain dengan alasan efisien semakin menyusut jumlah tenaga operasional, dan justru sebaliknya terjadi penumpukan tenaga di salah satu bagian.

e. Tingkat promosi yang lambat.

f. Kurang kepedulian atasan langsung dalam memberikan motivasi.

C. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Roggie (dalam Sri & Yenni 2019), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran job (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan suatu pekerjaan sebagai

tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-base pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan *performancenya*, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan.

Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti, *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Irsal 2019), antara lain:

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Rekan kerja, Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja,
5. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari kata bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Akhmad & Rusdi 2020).

Istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada penelitian bidang ilmu sumber daya manusia di samping itu juga banyak digunakan oleh para praktisi dalam pengambilan keputusan organisasi. Kinerja karyawan (Ni Kadek Suryani et al. 2020) merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya (Ni Kadek Suryani et al. 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja, *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau

organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Akhmad & Rusdi 2020).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerja dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil Evaluasi mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibuthkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan Evaluasi kinerja (Risma & Mattalata 2020).

B. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Evaluasi kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui evaluasi tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses evaluasi dan pelaksanaan tugas seseorang dan sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalana atau penghargaan kepada pekerja (Risma & Mattalata 2020).

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melalui evaluasi kinerja. Menurut Risma dan Mattalata (2020:11) dalam melakukan evaluasi kinerja ada beberapa macam metode dan obyek yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Obyek Evaluasi Prestasi Kerja (Kinerja karyawan)

- a. Hasil kerja individu

Jika mengutamakan hasil akhir, maka pihak manajemen melakukan evaluasi prestasi kerja dengan obyek hasil kerja individu. Biasanya berlaku pada bagian produksi dengan indikator evaluasi output yang dihasilkan, sisa dan biaya per-unit yang dikeluarkan.

- b. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat instrinsik, misalnya sekretaris atau manajer, maka evaluasi prestasi kerja ditekankan pada evaluasi terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian

gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

- c. Sifat merupakan obyek evaluasi yang dianggap paling lemah dari kriteria evaluasi prestasi kerja, karena sulit diukur atau tidak dapat dihubungkan dengan hasil tugas yang positif, seperti sikap yang baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan, mampu bekerja sama.

2. Metode Evaluasi Prestasi Kerja (Kinerja karyawan)

a. *Rating Scale* (Skala Rating)

Metode ini cocok digunakan jika hasilnya digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengkajian berdasarkan hasil prestasi.

Dengan menggunakan metode ini hasil evaluasi kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Skala dibagi dalam tujuh atau lima kategori dan arena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori yang digunakan bersifat kualitatif, yaitu dari sangat memuaskan sampai sangat tidak memuaskan.

b. *Critical Incidents* (Insiden-insiden Kritis)

Penilai melakukan evaluasi pada saat saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Metode ini harus digabungkan dengan metode yang lain.

c. *Essay*

Penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Evaluasi ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai.

d. *Work Standart* (Standar Kerja)

Membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

e. *Ranking*

Penilai menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan ranking. Kesulitan dihadapi apabila terdapat dua orang atau lebih yang memiliki prestasi yang hampir tidak dapat dibedakan.

f. *Forced Distribution*

Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu dari kategori yang paling baik, baik, cukup, buruk, sangat buruk.

g. *Forced-choice and Weight Checklist Performance Report*

Laporan ini memerulkan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah prestasi karyawan.

h. *Behaviorally Anchor Scale*

Evaluasi berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

i. Metode Pendekatan *Manajemen By Objektif* (MBO)

Setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

j. Unsur-unsur Pelaksanaan Dalam Evaluasi Prestasi Kerja

- 1) Kuantitas dan kualitas kerja
- 2) Kerja sama
- 3) Kepribadian
- 4) Kepandaian yang beraneka ragam
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keselamatan
- 7) Pengetahuan pekerjaan
- 8) Kehadiran
- 9) Kesetiaan
- 10) Ketangguhan
- 11) Inisiatif
- 12) Sikap

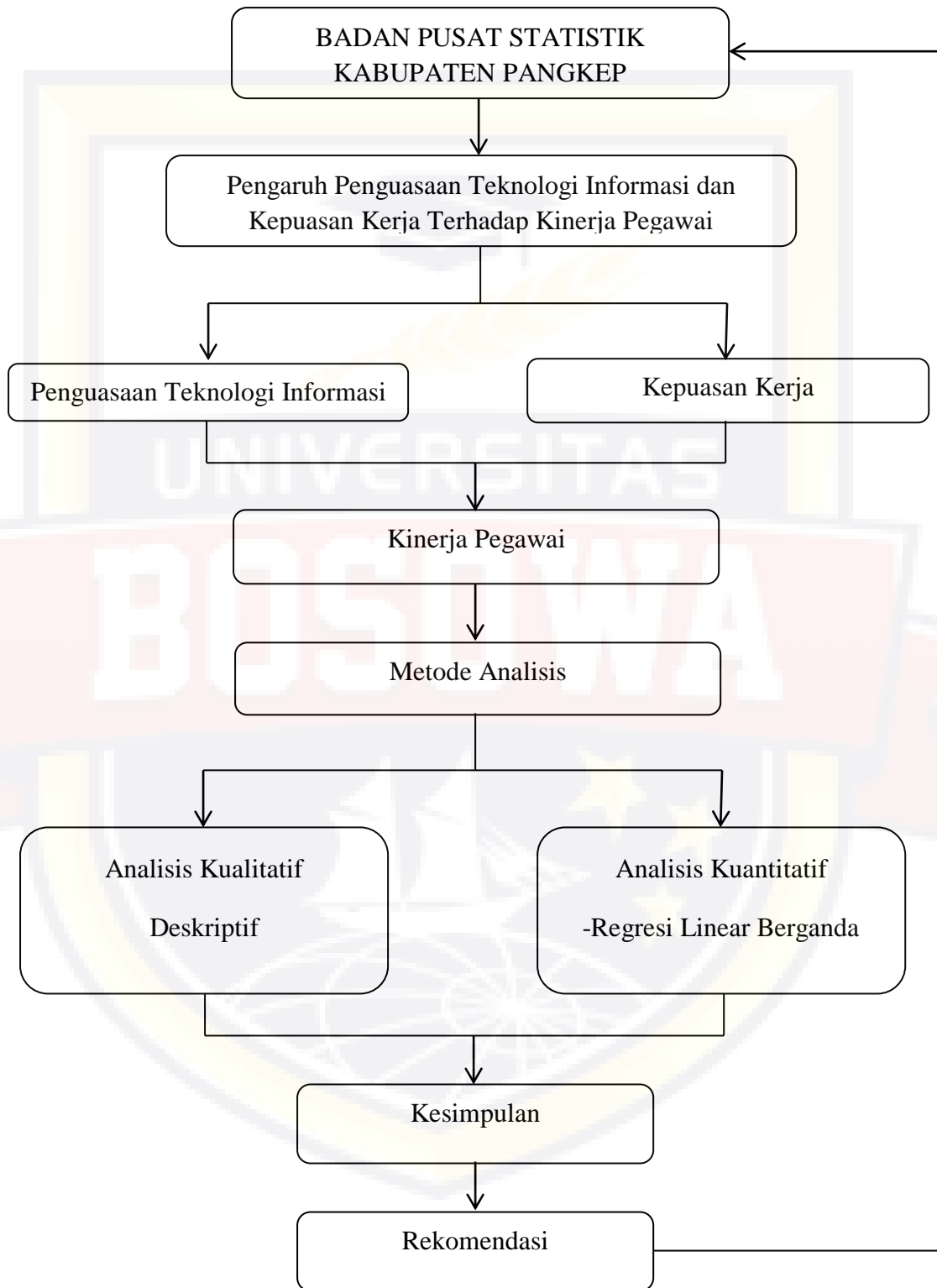
C. Indikator Kinerja

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Kerjasama, suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang dilakukan secara bersama-sama.



2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga bahwa penguasaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Diduga bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Diduga bahwa penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



BOSOWA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 36 Kec. Pangkajene Kab. Pangkep, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pertimbangan bahwa penulis melaksanakan magang ditempat tersebut sehingga untuk mempermudah penulis dalam mendapatkan izin meneliti. Adapun tentang waktu yang digunakan untuk meneliti berkisar dua bulan terhitung mulai bulan maret sampai dengan bulan mei sejak proses observasi awal dilakukan hingga tahap akhir penelitian.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

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

2. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu:

- a. Observasi

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

b. Wawancara

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

c. Kuesioner

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

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Kualitatif adalah data yang sifatnya berupa pemahaman dan materi yang menggunakan kata-kata untuk mencari data.
- b. Data Kuantitatif adalah jenis data yang digunakan untuk mengumpulkan atau mencari data dalam bentuk presentase yang menggunakan angka.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya. Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna.

b. **Data Sekunder**

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder merupakan data jadi dan peneliti tidak memerlukan pengolahan data untuk memaknai data tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep yang berjumlah 23 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menampilkan dan menyajikan data secara apa adanya, sebagaimana seorang menggambarkan objek yang diteliti tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y : Kinerja pegawai

b_0 : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Teknologi informasi

X_2 : Kepuasan kerja

e : *Error term* (kesalahan pengganggu)

Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R^2) yang juga akan di hitung melalui bantuan program SPSS. Begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas instrument yang akan dihitung dengan bantuan program SPSS.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas yang diberi sehingga lebih efektif dan efisien. Dengan penguasaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa puas seorang pegawai baik itu terhadap pekerjaannya sendiri, kepemimpinan, lingkungan dan teman kantor sehingga menimbulkan rasa nyaman. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil evaluasi dari tugas yang telah diberi apakah sejalan dengan visi misi instansi, dengan meningkatnya kinerja pegawai pelayanan terhadap masyarakat akan meningkat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Saat menyelenggarakan aktivitas statistik, BPS berupaya mencukupi kebutuhan data yang dibutuhkan pemerintah baik pada bidang perekonomian ataupun sosial, misalnya: pertambangan, pertanian, komunikasi, industri, kependudukan, perdagangan, keuangan, ketenagakerjaan, pendidikan, pendapatan nasional. UU Nomor 16 tahun 1997 terkait statistik menyebutkan aktivitas statistik bertujuan memberi data statistik yang akurat, mutakhir, lengkap pada upaya mencapai Sistem Statistik Nasional yang efisien, andal, efektif untuk menunjang pembangunan nasional.

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain:

- a) Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
- b) Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
- c) Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- d) Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

4.1.1 Tugas, Fungsi dan Wewenang Badan Pusat Statistik

A. Tugas BPS

Tugas BPS yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

B. Fungsi BPS

Adapun fungsi BPS antara lain:

1. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.
2. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.

3. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.
4. Penetapan sistem statistik nasional.
5. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik.
6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

C. Wewenang BPS

1. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
2. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
3. Penetapan sistem informasi di bidangnya.
4. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
5. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:
 - a) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik.
 - b) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

4.1.2 Peranan dan Kegiatan Umum BPS

A. Peranan BPS

Berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

B. Kegiatan Umum BPS

Berikut adalah kegiatan umum Badan Pusat Statistik:

1. Pengumpulan Data

Statistik diselenggarakan melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

a) Sensus

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997, pasal 1 ayat 8 mendefinisikan sensus sebagai cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan semua unit populasi di seluruh wilayah Republik Indonesia untuk memperoleh karakteristik suatu populasi pada saat tertentu. Sensus dilaksanakan sekurang-kurangnya sekali dalam sepuluh tahun oleh BPS yang meliputi:

- Sensus Penduduk yang dilaksanakan pada sepuluh tahun sekali pada tahun yang berakhiran angka 0 (nol).
- Sensus Pertanian yang dilaksanakan sepuluh tahun sekali pada tahun yang berakhiran angka 3 (tiga).
- Sensus Ekonomi yang dilaksanakan sepuluh tahun sekali pada tahun yang berakhiran angka 6 (enam).

Pencacahan dalam Sensus Penduduk dilaksanakan untuk mengumpulkan karakteristik pokok dan rinci terhadap seluruh penduduk, baik yang bertempat tinggal tetap maupun yang tidak mempunyai tempat tinggal tetap (tunawisma, anak buah kapal Indonesia, manusia/orang perahu, dan suku terasing). Karakteristik pokok dan rinci tersebut mencakup karakteristik tentang penduduk, perumahan dan lingkungannya, dan karakteristik lain yang termasuk dalam lingkup statistik dasar bidang kependudukan.

Sensus Pertanian dilaksanakan untuk mengumpulkan karakteristik pokok dan rinci terhadap seluruh petani, perusahaan pertanian, dan pengukuran obyek kegiatan statistik pertanian. Karakteristik pokok dan rinci tersebut mencakup karakteristik petani, tanah, tanaman, kegiatan usaha di bidang pertanian, serta karakteristik lain yang termasuk dalam lingkup statistik dasar bidang pertanian.

Sensus Ekonomi ditujukan untuk mengumpulkan karakteristik pokok dan rinci terhadap seluruh perusahaan dan

kegiatan usaha di bidang ekonomi (kecuali pertanian) di seluruh wilayah Indonesia, baik yang diusahakan secara permanen maupun tidak permanen termasuk pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air bersih, bangunan dan konstruksi, perdagangan, restoran dan hotel, pengangkutan dan komunikasi, keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan industri jasa. Karakteristik pokok dan rinci tersebut mencakup kegiatan usaha, penyerapan tenaga kerja, produksi, pemakaian bahan baku, serta karakteristik lain yang termasuk dalam lingkup statistik dasar bidang ekonomi.

b) Survei

Survei adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan sampel dari suatu populasi untuk memperkirakan karakteristik suatu obyek pada saat tertentu (Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997, pasal 1 ayat 9). Badan Pusat Statistik melaksanakan survei antar sensus yaitu survei yang dilakukan di antara dua sensus sejenis. Survei antar sensus tersebut meliputi Survei Penduduk Antar Sensus (Supas), Survei Pertanian Antar Sensus (Sutas), dan Survei Ekonomi Antar Sensus (Setas).

Survei sektoral dan lintas sektoral merupakan survei bebas yang tidak berkaitan dengan salah satu sensus. Namun demikian, survei-survei jenis ini dilaksanakan secara berkala dengan kurun waktu beberapa tahun, tahunan, atau kurang dari setahun,

tergantung pada kecepatan perubahan data dan keperluan perencanaan.

Berbagai survei sektoral diantaranya Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Survei Biaya Hidup (SBH), Survei Industri, Survei Pertanian, Survei Pendapatan Petani dan Struktur Ongkos Usaha Tani, Survei Koperasi Unit Desa (KUD), Survei Harga Konsumen, dan Survei Harga Produsen. Sedangkan jenis survei lintas sektor di antaranya adalah Survei Khusus Tabel *Input-Output* (SKIO), Survei Khusus Tabungan dan Investasi Rumah Tangga (SKTIR), Survei Triwulanan Kegiatan Usaha (STKU), Survei Khusus Pendapatan Regional (SKPR), dan Survei Khusus Pembentukan Modal (SKPM).

c) Studi Kasus

Studi khusus dilaksanakan guna mempelajari berbagai aspek kegiatan statistik untuk memberi masukan bagi pengumpulan data statistik yang baru atau penyempurnaan metode yang sudah ada sebelum diimplementasikan secara nasional. Studi khusus juga diselenggarakan untuk memenuhi permintaan data yang lebih spesifik, misalnya Studi Khusus Konsumsi Makanan Jadi.

d) Kompilasi Produk Administrasi

Kompilasi produk administrasi adalah cara pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisis data yang didasarkan pada

catatan administrasi yang ada pada pemerintah dan atau masyarakat (Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997, pasal 1 ayat 10). Sesuai amanat undang-undang tersebut, BPS mengadakan kerja sama dengan instansi pemerintah lainnya dan atau swasta yang mengelola catatan administrasi dari suatu kegiatan.

Contoh hasil dari kompilasi produk administrasi antara lain data ekspor barang dan jasa yang memanfaatkan dokumen Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB), impor barang dan jasa yang memanfaatkan dokumen Pemberitahuan Impor Barang (PIB), data statistik wisatawan mancanegara, data tentang iklim, polusi, penyakit, dan luas panen.

2. Pengolahan Data

Tahap pengolahan data sangat menentukan seberapa jauh tingkat keakuratan dan ketepatan data statistik yang dihasilkan. BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Sebelum menggunakan komputer, BPS menggunakan kalkulator dan alat hitung simpoa dalam mengolah data.

Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Personal komputer yang secara umum lebih murah dan efisien telah dicoba digunakan untuk menggantikan *mainframe*. Sejak 1980-an, personal komputer telah digunakan di seluruh kantor BPS

provinsi, diikuti dengan penggunaan komputer di seluruh BPS kabupaten dan kota sejak 1992. Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional. Pengolahan data menggunakan personal komputer telah lama menjadi contoh pengolahan yang diterapkan oleh direktorat teknis di BPS pusat, terutama jika direktorat tersebut harus mempublikasikan hasil yang diperoleh dari survei yang diselenggarakan.

Pengolahan data Sensus Penduduk tahun 2000 telah menggunakan mesin *scanner*, tujuannya untuk mempercepat kegiatan pengolahan data. Efek positif dari penggunaan komputer oleh direktorat teknis yaitu selain lebih cepat, juga dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan data statistik dan indikator secara tepat waktu dan akurat dibanding sebelumnya. Selain itu, juga mendukung BPS dalam menghasilkan berbagai data statistik dan indikator-indikator yang rumit seperti kemiskinan, *Input-Output (I-O) table*, *Social Accounting Matrix (SAM)*, dan berbagai macam indeks komposit dalam waktu yang relatif singkat.

Pada 1993, BPS mulai mengembangkan sebuah sistem informasi statistik secara geografis khususnya untuk pengolahan data wilayah

sampai unit administrasi terkecil yang telah mulai dibuat secara manual sejak 1970. Data wilayah ini dibuat khususnya untuk menyajikan karakteristik daerah yang menonjol yang diperlukan oleh para perumus kebijakan dalam perencanaan pembangunan.

Dalam mengolah data, BPS juga telah mengembangkan berbagai program aplikasi untuk *data entry*, *editing*, validasi, tabulasi dan analisis dengan menggunakan berbagai macam bahasa dan paket komputer. BPS bertanggung jawab untuk mengembangkan berbagai perangkat lunak komputer serta mentransfer pengetahuan dan keahliannya kepada staf BPS daerah.

Pembangunan infrastruktur teknologi informasi di BPS didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai yaitu mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan dalam pengolahan data statistik; melakukan pembaharuan/inovasi dalam hal metode kerja yang lebih baik serta memberikan kemudahan kepada publik dalam mendapatkan informasi statistik.

3. Analisis Data

Agar pengguna data dapat membaca dan menginterpretasikan data yang dipublikasikan dengan lebih mudah, BPS membuat analisis dan laporan statistik secara berkala. Hasil-hasil kegiatan statistik dianalisis dan disajikan dalam bentuk laporan/data rinci untuk tujuan akademis dan dalam bentuk ringkasan eksekutif untuk bahan pengambilan keputusan.

BPS juga membuat evaluasi kegiatan pembangunan dengan menyajikan indikator kinerja yang tipe serta kriterianya ditentukan oleh pemerintah pusat dan daerah melalui berbagai proses. Untuk mendapatkan manfaat optimal dari analisis data, BPS bekerjasama dengan beberapa instansi pemerintah yang terkait dan lembaga-lembaga internasional serta bekerjasama dengan para pakar dan perguruan tinggi. Hal ini dilaksanakan segera setelah data dipublikasikan.

Selain itu BPS juga mengembangkan analisis dengan metode-metode statistik antara lain analisis penentuan penduduk miskin, penggunaan teknik-teknik proyeksi dan ramalan, penghitungan neraca bahan makanan, dan standar konversi untuk berbagai jenis data. BPS juga menyelenggarakan berbagai seminar bagi masyarakat agar masyarakat dapat mengetahui hasil analisis BPS dan metode yang sedang berlaku dan yang akan datang.

Kualitas data merupakan salah satu yang perlu diprioritaskan dan dipertahankan. Data dengan kualitas yang tinggi hanya dapat dihasilkan oleh para staf yang telah mengikuti pelatihan dan supervisi secara efektif. Dengan menggunakan metode tertentu, kualitas data tertentu dapat dievaluasi, misalnya dengan pengujian standar *error*.

4. Cakupan Kegiatan Statistik

Keputusan Kepala BPS Nomor 6 Tahun 2001 tentang Penyelenggaraan Statistik Dasar mengamanatkan bahwa kegiatan statistik yang

dilaksanakan oleh BPS mencakup statistik di bidang ekonomi, bidang kesejahteraan rakyat, dan bidang-bidang lainnya yang jenis dan ragamnya telah dan akan dikembangkan oleh BPS.

Statistik bidang ekonomi mencakup statistik pertanian, statistik industri, statistik perdagangan dan jasa, statistik keuangan dan harga, dan statistik lintas sektor yang dikumpulkan melalui:

- a) Sensus Ekonomi (SE)
- b) Sensus Pertanian (ST)
- c) Survei Biaya Hidup
- d) Survei Ekonomi Antar Sensus (Setas)
- e) Survei Pertanian Antar Sensus (Sutas)
- f) Survei Perusahaan Berbadan Hukum Sektor Perdagangan dan Angkutan
- g) Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenans) Modul Ekonomi
- h) Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenans) Modul Pertanian
- i) Survei Statistik Harga Konsumen
- j) Survei Statistik Harga Perdagangan Besar
- k) Survei Statistik Harga Produsen Gabah, dan lain-lain

Statistik bidang kesejahteraan rakyat (kesra) mencakup statistik kependudukan dan ketenagakerjaan, statistik sosial ekonomi nasional, dan statistik lintas sektor yang dikumpulkan melalui:

- a) Sensus Penduduk (SP)
- b) Survei Penduduk Antar Sensus (Supas)

- c) Kompilasi Data Hasil Registrasi Penduduk
- d) Survei Penduduk/Demografi
- e) Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)
- f) Survei Statistik Upah Buruh (SUB)
- g) Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Inti
- h) Survei Statistik Perumahan dan Permukiman
- i) Survei Potensi Desa (Podes)
- j) Kompilasi Data Statistik Lingkungan Hidup
- k) Kompilasi Data Statistik Kesehatan
- l) Kompilasi Data Statistik Pendidikan
- m) Kompilasi Data Statistik Kriminal

4.1.3 Visi Misi Badan Pusat Statistik Kab. Pangkep

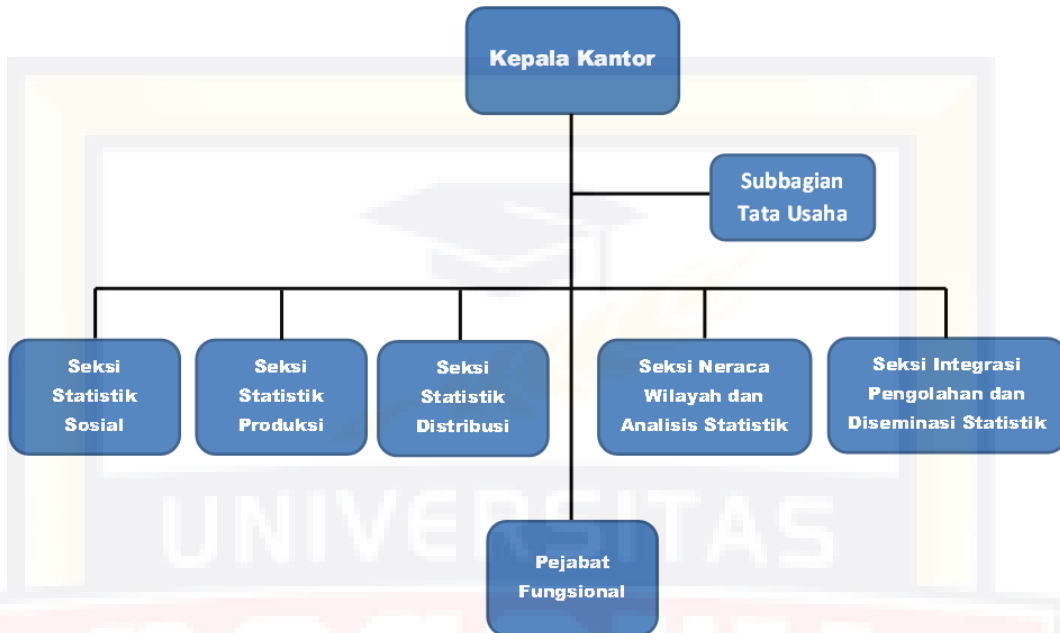
A. Visi

“Menyediakan Data Statistik Berkualitas Untuk Indonesia Maju”

B. Misi

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan primadi bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.

4.1.4 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kab. Pangkep



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kab.Pangkep

Untuk melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja tersebut, sesuai Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, telah ditentukan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, yaitu:

1. Kepala Kantor

BPS dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin BPS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menyiapkan kebijakan daerah dan kebijakan umum sesuai dengan tugas BPS; menetapkan kebijakan teknis pelaksanaan tugas BPS yang menjadi tanggung jawabnya; serta membina dan melaksanakan kerja sama

dengan instansi dan organisasi lain. Kepala dibantu oleh seorang Kepala Subbagian Tata Usaha dan 5 orang Kepala Seksi.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan BPS. Serta melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

3. Seksi Statistik Sosial

Seksi Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik sosial, melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial. Bidang Statistik Sosial terdiri dari Statistik Kependudukan & Ketenagakerjaan, Statistik Kesejahteraan Rakyat, dan Statistik Ketahanan Sosial.

4. Seksi Statistik Produksi

Seksi Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik produksi, melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi. Seksi Statistik Produksi meliputi Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Peternakan, Perikanan & Kehutanan dan Statistik Industri.

5. Seksi Statistik Distribusi

Seksi Statistik Distribusi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik distribusi dan jasa, melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi. Bidang Statistik Distribusi meliputi Statistik Harga, Statistik Distribusi, Statistik Keuangan, TI & Pariwisata.

6. Seksi Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

Seksi Nerwilis mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan di bidang neraca dan analisis statistik, melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor. Seksi Neraca dan Analisis Statistik terdiri meliputi Neraca Produksi, Neraca Pengeluaran, Analisis & Pengembangan Statistik.

7. Seksi Statistik Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

Seksi IPDS mempunyai tugas melakukan pengintegrasian pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, diseminasi dan layanan statistik. Serta menyusun program kerja tahunan, melakukan integrasi penggunaan sistem dan program aplikasi pengolahan data statistik, mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan integrasi pengolahan data.

8. Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional ini terdiri dari sejumlah tenaga Fungsional yang terbagi dalam beberapa kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya. Masing-masing kelompok jabatan fungsional

sebagaimana yang dimaksud yaitu dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala BPS Kabupaten/Kota. Jumlah tenaga fungsional sebagaimana yang dimaksudkan yaitu telah ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana yang dimaksudkan adalah diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kordinator Statistik Kecamatan :

Pada setiap kecamatan diangkat seorang atau lebih koordinator Statistik Kecamatan di singkat KSK dengan tugas melaksanakan kegiatan statistik dasar di kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.2 Deskripsi Data

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian dapat dilihat dari profil pada penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, dimana menurut data instansi dan hasil penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan oleh peneliti, ada sebanyak 23 orang pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. Sehingga pegawai yang berjumlah 23 orang tersebut semuanya dijadikan responden. Kemudian karakteristik responden dalam

penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti maka didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Laki-Laki	12	52.2
Perempuan	11	47.8
Total	23	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 23 responden pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, sebanyak 12 responden (52.2%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya yaitu 11 responden (47.8%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dominan pegawai laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia pada pegawai dapat mempengaruhi kinerja, hal ini yang membuat keterkaitan peneliti untuk mengetahui kisaran umur pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi Responden	
	Orang	%
<25	1	4.3
26 – 30	4	17.4
31 – 40	6	26.1
41 – 50	5	21.7
>51	7	30.4
Total	23	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hanya 1 responden (4.3%) yang berusia <25 tahun, 4 responden (17.4%) yang berusia antara 26 – 30 tahun, 6 responden (26.1%) yang berusia antara 31 – 40 tahun, 5 responden (21.7%) yang berusia antara 41 – 50 dan 7 responden (30.4%) yang berusia >51 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep berusia produktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang ada pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dapat dilihat pada tabel selanjutnya:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN
TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
	Orang	%
SMA/SMK	6	26.1
D-IV	5	21.7
S1	9	39.1
S2	3	13.0
Total	23	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sesuai data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 responden (26.1%), pendidikan D-IV sebanyak 5 responden (21.7%), pendidikan S1 sebanyak 9 responden (39.1%) dan pendidikan S2 sebanyak 3 responden (13.0%). Maka, S1 adalah pendidikan terakhir terbanyak.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja pegawai Badan Pusat Statistik dapat dilihat pada tabel di bawah:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
<15	14	60.0
16 – 20	1	4.3
21 – 30	6	26.1
>31	2	8.7
Total	23	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.4 sebelumnya menggambarkan bahwa lama bekerja paling banyak pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep adalah <15 tahun sebanyak 14 responden (60.9%), 16 – 20 tahun sebanyak 1 responden (4.3%), 21 – 30 tahun sebanyak 6 responden (26.1%), dan lama bekerja paling sedikit yaitu > 31 sebanyak 2 responden (8.7%).

4.2.5 Hasil Wawancara

Selain melakukan penelitian tertulis melalui kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, yang isi wawancaranya sebagai berikut:

“Bagi BPS teknologi informasi menjadi utama dan sangat penting karena sejak dulu BPS telah lama menggunakan komputer atau IT dalam mengolah data mentah. Apalagi di zaman modern serba IT ini, BPS pusat telah banyak mengembangkan *software* untuk memudahkan pegawai BPS dalam mengolah dan menganalisis data, hal tersebut membuat kami para pegawai BPS dituntut untuk menguasai teknologi informasi dengan baik agar kinerja kami dalam mengolah dan menganalisis data semakin cepat dan akurat.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penguasaan teknologi informasi bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep sangat penting terhadap kinerja pegawainya.

“Kepuasan kerja pada pegawai BPS sangat berpengaruh terhadap kinerjanya karena apabila pegawai BPS memiliki kepuasan kerja yang kurang maka akan berpengaruh dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti saat mengolah data dan banyak sampling yang eror atau hasil analisisnya kurang memuaskan atau akurat, hal tersebut dapat memunculkan rasa yang tidak puas akan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka kepuasan kerja juga berpengaruh bagi kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan kuesioner yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data yang akurat dari responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS 26.0 for windows* dengan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Pada penelitian ini, penulis menggunakan korelasi *Pearson Produk Moment* dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Dimana dasar pengambilan keputusannya yaitu: Jika *r* hitung > dari *r* tabel maka data dapat di katakana valid.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 23 orang pegawai. Nilai *r* tabel diperoleh dengan ketentuan:

$$df = N - 2 = \quad df = 23 - 2 = 21$$

Ket : *df* = *degree of freedom*

N = Jumlah Sampel

Dengan taraf signifikan 0.05 maka *r* tabel yang diperoleh = 0.4132 atau 0.413. Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas atas teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui tabel di bawah:

TABEL 4.5
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Teknologi Informasi	X1.1	0.505	0.413	Valid

	X1.2	0.440	0.413	Valid
	X1.3	0.500	0.413	Valid
	X1.4	0.415	0.413	Valid
	X1.5	0.726	0.413	Valid
	X1.6	0.774	0.413	Valid
	X1.7	0.798	0.413	Valid
	X1.8	0.786	0.413	Valid
	X1.9	0.523	0.413	Valid
	X1.10	0.605	0.413	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.864	0.413	Valid
	X2.2	0.719	0.413	Valid
	X2.3	0.590	0.413	Valid
	X2.4	0.631	0.413	Valid
	X2.5	0.619	0.413	Valid
	X2.6	0.745	0.413	Valid
	X2.7	0.657	0.413	Valid
	X2.8	0.509	0.413	Valid
	X2.9	0.632	0.413	Valid
	X2.10	0.594	0.413	Valid
Kinerja	Y1	0.787	0.413	Valid
	Y2	0.709	0.413	Valid
	Y3	0.611	0.413	Valid
	Y4	0.709	0.413	Valid

Y5	0.629	0.413	Valid
Y6	0.648	0.413	Valid
Y7	0.782	0.413	Valid
Y8	0.758	0.413	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel teknologi informasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki r hitung (*corrected-total correlation*) $>$ r -tabel yaitu pada taraf signifikan 0.05 (5%) membuktikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi suatu alat pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Uji reabilitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software spss 26.0 for windows* dengan dasar pengambilan keputusan apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6 maka pernyataan dinyatakan reliable.

Berikut adalah hasil uji reabilitas:

TABEL 4.6
UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Teknologi Informasi (X1)	0.770	10
Kepuasan Kerja (X2)	0.853	10
Kinerja Pegawai (Y)	0.830	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel sebelumnya, hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan semua item pernyataan dapat dikatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reabilitas (0.6) sehingga dapat digunakan sebagai alat pengukuran karena tingkat konsistensi yang baik.

4.3.2 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *independent* teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep maka dilakukan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software spss 26.0 for windows* yang hasil analisisnya dapat dilihat di bawah ini:

TABEL 4.7
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.360	4.708		.076	.940
	Teknologi Informasi (X1)	.340	.110	.413	3.098	.006
	Kepuasan Kerja (X2)	.435	.100	.580	4.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.7 dapat dirumuskan model matematis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0.360 + 0.340X_1 + 0.435X_2 + e$$

Interpretasinya:

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 0.360 yang berarti bahwa kinerja pegawai akan bernilai 0.360 jika variabel teknologi informasi dan kepuasan kerja tidak ada.
- b. Koefisien regresi teknologi informasi (b_1) bernilai 0.340. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan penguasaan teknologi informasi sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.340% ($0.340 \times 1\%$) dengan asumsi variabel kepuasan kerja dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) bernilai 0.435. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.435% ($0.435 \times 1\%$) dengan asumsi variabel teknologi informasi dianggap konstan.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*. Berikut adalah hasil spss uji koefisien determinasi:

TABEL 4.8
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.675	1.639	1.774
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Teknologi Informasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					
Sumber: Data primer yang diolah, 2021					

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.839, hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dan erat terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0.675 yang berarti 67.5% kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dapat dijelaskan oleh variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), kemudian sisanya 32.5% (100% - 67.5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4.3.4 Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

A. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel *independent* (Teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2)) terhadap variabel *dependent* (Kinerja pegawai (Y)). Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu :

- Jika nilai sig. < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

- Jika nilai sig. > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Cara mendapatkan nilai t tabel yaitu dengan rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0.05/2 ; 20-2-1) = t (0.025 ; 20) = 2.086$$

Ket : α = Tingkat Toleransi Kesalahan (5% atau 0.05)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Di bawah ini merupakan hasil uji t pada spss:

TABEL 4.9
HASIL UJI SECARA PARSIAL (UJI T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.360	4.708		.076	.940
	Teknologi Informasi (X1)	.340	.110	.413	3.098	.006
	Kepuasan Kerja (X2)	.435	.100	.580	4.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel teknologi informasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.098 > t \text{ tabel } 2.086$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t dapat disimpulkan bahwa H1 diterima

yang artinya terdapat pengaruh variabel teknologi informasi (X1) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di lihat bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ dan t hitung $4.346 > t$ tabel 2.086 . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (X1 dan X2) terhadap variabel *dependent* (Y) secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu:

- Jika nilai sig. < 0.05 atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- Jika nilai sig. > 0.05 atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Cara mendapatkan nilai F tabel yaitu dengan rumus di bawah ini:

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = F(2 ; 23-2) = F(2 ; 21) = 3.467$$

Ket: k = Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Dengan tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 0.05 atau 5%. Berikut adalah hasil uji F dengan spss:

TABEL 4.10
HASIL UJI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.940	2	63.970	23.819	.000 ^b
	Residual	53.712	20	2.686		
	Total	181.652	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Teknologi Informasi (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output spss di atas nilai sig. untuk pengaruh variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ dan F hitung $23.819 > F$ tabel 3.467. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.4 Pembahasan

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

dependent yaitu Kinerja Pegawai. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang didapat dimana variabel penguasaan teknologi informasi (X1) dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial, ini dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dimana t hitung bernilai $3.098 > t$ tabel 2.086 dengan nilai signifikan 0.006 dibawah 0.05 yang berarti variabel teknologi informasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang mana para responden kebanyakan memilih setuju pada pernyataan yang ada pada kuesioner, dimana pernyataan pada kuesioner sesuai dengan indikator variabel. Variabel teknologi informasi terdiri dari: Perangkat kerja (*hardware*), Perangkat lunak (*software*), Jaringan dan komunikasi, Database, Personalia teknologi informasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Melihat output hasil analisis pada uji t maka variabel kepuasan kerja (X2) juga mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dengan hasil analisis t hitung sebesar $4.346 > t$ tabel 2.086 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti dibawah nilai signifikan 0.05, berarti variabel kepuasan kerja (X2) juga mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan F hitung sebesar $23.819 > F$ tabel 3.467 dimana nilai signifikannya dibawah 0.05 yaitu 0.000 . *R Square* juga menunjukkan hasil sebesar 0.704 yang berarti variabel teknologi informasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat memberikan pengaruh sebesar 70.4% secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

BOSOWA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas maka kesimpulan dari penelitian dengan judul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep”, Sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t, penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.
2. Berdasarkan uji f, penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.
3. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik sangat erat dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep dapat dijelaskan oleh variabel penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin diberi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, disarankan untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja karena dari hasil penelitian penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai karena dengan menguasai teknologi informasi akan memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kita akan merasa puas akan pekerjaan kita sendiri dan rasa puas terhadap pekerjaan tersebut yang menandakan adanya kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar mengganti variabel atau menambah variabel untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mengubah wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Karim, Dkk. 2020. *Pengantar Teknologi Informasi*. Labuhanbatu: Yayasan

Labuhanbatu Berbagai Gemilang.

Afi Parwani. 2020. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*.

Yogyakarta: Deepublish.

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

Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*.

Surbaya: Airlangga University Press.

Darmin Ahmad Pella. 2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*.

Jakarta: AIDA Infiniti Maksimal.

Eddy Suprihadi. 2020. *Sistem Informasi Bisnis – Dunia Versi 4.0*. Yogyakarta:

Penerbit ANDI.

Garry Surya Changgriawan. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production.

<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen->

[bisnis/article/view/6095](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095) (salwa). Diakses tanggal 19 Januari 2021.

Irsal Nurriansyah. 2019. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja*

Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor

Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi.

FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sunarty Jafar. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Skripsi.

FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.

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

Pusat Statistik.

Zulkarnain Matandra. 2018. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap*

Produktifitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

(UMKM) di Wilayah Kota Makassar. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN

Alauddin, Makassar.

BOSOWA





L

A

M

P

I

R

A

N

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A.500/FEB/UNIBOS/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Mauliani Salwa Azzahrah
Stambuk	: 4517012052
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasmedengan batas maksimal 30 %, dengan rincian skripsi 27% dan Jurnal 22%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 26 Juli 2021



Dr. H. A. Asyuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 0007077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Mauliani Salwa Azzahrah
Stambuk : 4517012052
Alamat : Jln. Urip Sumoharjo, lorong 501 No 16 C
Telpn/HP : 082189237443
E-mail : maulianisalwaazzahrah@gmail.com.
Judul Skripsi :

"Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PANGKEP

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bosowa. Kesungguhan dalam memberikan jawaban akan sangat bermanfaat dan membantu keberhasilan penelitian ini, jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya akan digunakan sebaik-baiknya dengan menjunjung tinggi kode etik penelitian yakni menjaga nama dan semua jawaban baik tertulis maupun lisan dari informasi pribadi responden untuk tidak disebarluaskan.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (*boleh tidak diisi*) :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia : _____ Tahun
Pendidikan Terakhir :
Jabatan :
Lama Bekerja : _____ Tahun

*(Coret yang tidak perlu)

II. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pilihan yang di bawah ini, jika ada kesalahan dalam menjawab maka coret mendatar tanda silang, kemudian beri tanda silang pada jawaban yang sesuai. Adapun keterangan dari jawaban :

STS	= Sangat Tidak Setuju (1)	S	= Setuju (4)
TS	= Tidak Setuju (2)	SS	= Sangat Setuju (5)
KS	= Kurang Setuju (3)		

Penguasaan Teknologi Informasi

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)						
1	Saya telah menggunakan fasilitas komputer (<i>hardware</i>) dengan baik.					
2	Penggunaan teknologi komputer dalam tugas malah menyulitkan saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3	Berinteraksi dengan teknologi komputer sangat jelas dan mudah dimengerti.					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik setelah memakai teknologi komputer.					
Perangkat Lunak (<i>Software</i>)						
5	Program/aplikasi (<i>software</i>) yang digunakan di kantor BPS membantu saya dalam bekerja.					
6	Program/aplikasi (<i>software</i>) yang digunakan oleh kantor BPS mudah untuk digunakan.					
Jaringan dan Komunikasi						
7	Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.					
8	Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
Data Base						
9	Saya selalu menyimpan data – data pekerjaan pada komputer.					
Personalia Teknologi Informasi						
10	Semua pegawai BPS menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia.					

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Pekerjaan						
1	Kebijakan kantor dalam menempatkan saya sesuai dengan keahlian saya.					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Gaji						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
Rekan Kerja						
5	Terjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja.					
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.					
Atasan						
7	Atasan selalu memberikan waktu luang untuk mendengar pendapat tentang pekerjaan.					
8	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai bawahannya dengan baik.					
Promosi						
9	Promosi jabatan yang dilakukan di tempat kerja saya dilakukan secara objektif.					
10	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai.					

Kinerja

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja.					
2	Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi.					
Kuantitas						
3	Saya telah mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi.					
4	Saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
6	Saya selalu hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja serta saling menghargai sesama rekan kerja.					
8	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh elemen yang ada di kantor.					

No. Responden	Kepuasan Kerja (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	40
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
11	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
14	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39
15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
17	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	43
18	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
19	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	42
20	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44
21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

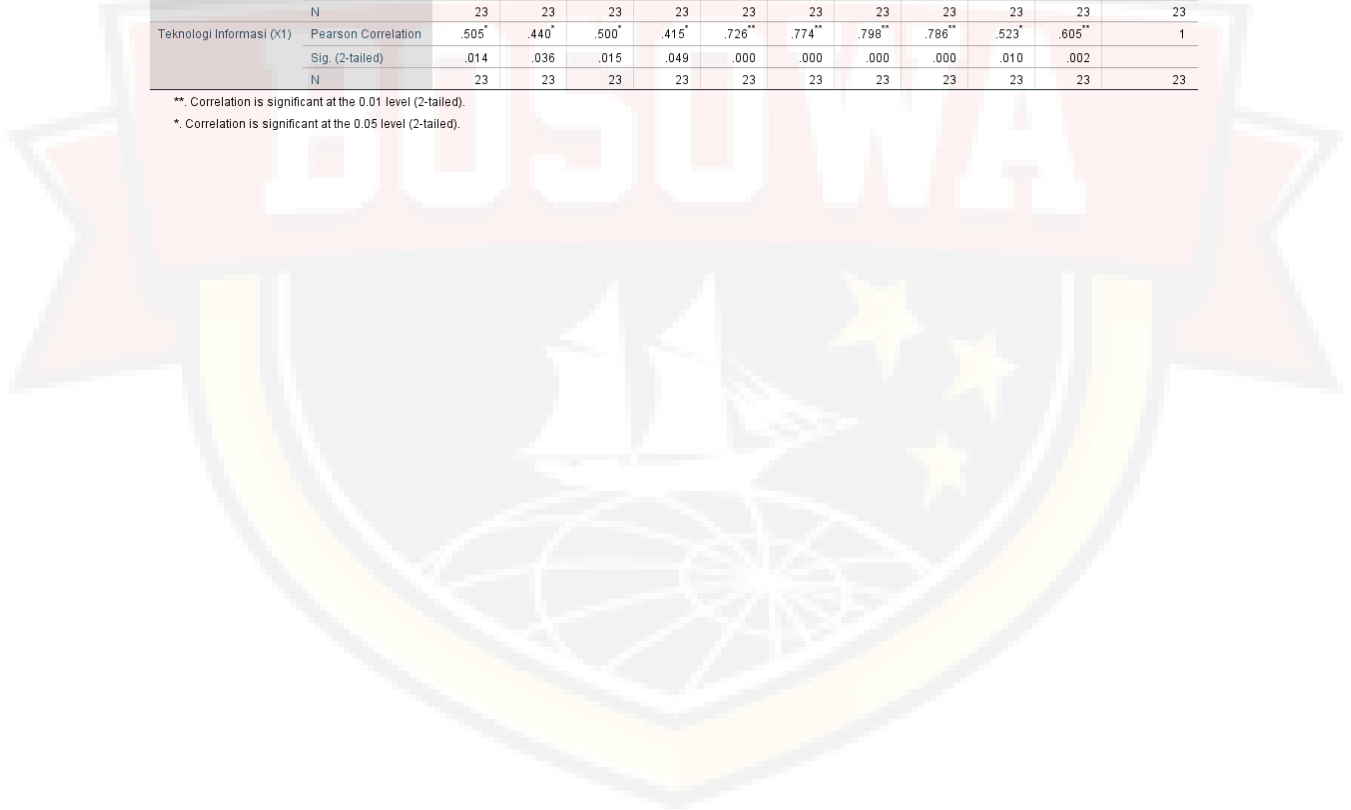
No. Responden	Kinerja Pegawai (Y)								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	34
2	4	4	3	4	4	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	4	4	5	5	4	4	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	5	4	4	4	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	3	31
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33
12	4	4	5	4	5	4	5	5	36
13	4	4	4	4	4	3	4	4	31
14	4	4	4	4	4	3	4	3	30
15	3	3	3	3	4	3	3	3	25
16	4	4	4	4	5	3	5	5	34
17	4	4	4	4	3	3	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	3	3	4	4	30
20	4	4	4	4	5	4	5	5	35
21	4	4	4	4	5	4	5	5	35
22	4	4	4	4	5	3	5	5	34
23	4	4	4	4	4	3	5	5	33

Uji Validitas Teknologi Informasi (X1)

		Correlations										Teknologi Informasi (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.095	.549**	.533**	.177	.177	.310	.378	.356	.026	.505*
	Sig. (2-tailed)		.665	.007	.009	.420	.420	.150	.075	.096	.906	.014
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.2	Pearson Correlation	-.095	1	.108	-.356	.027	.183	.168	.228	.369	.183	.440*
	Sig. (2-tailed)	.665		.623	.096	.902	.402	.445	.295	.083	.402	.036
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.3	Pearson Correlation	.549**	.108	1	.279	.224	.224	.291	.336	.043	.224	.500*
	Sig. (2-tailed)	.007	.623		.197	.305	.305	.177	.117	.844	.305	.015
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.4	Pearson Correlation	.533**	-.356	.279	1	.308	.308	.395	.338	.006	.308	.415*
	Sig. (2-tailed)	.009	.096	.197		.153	.153	.062	.114	.977	.153	.049
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.5	Pearson Correlation	.177	.027	.224	.308	1	.845**	.647**	.568**	.355	.534**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.420	.902	.305	.153		.000	.001	.005	.096	.009	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.6	Pearson Correlation	.177	.183	.224	.308	.845**	1	.647**	.568**	.355	.534**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.420	.402	.305	.153	.000		.001	.005	.096	.009	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.7	Pearson Correlation	.310	.168	.291	.395	.647**	.647**	1	.925**	.175	.493*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.150	.445	.177	.062	.001	.001		.000	.424	.017	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.8	Pearson Correlation	.378	.228	.336	.338	.568**	.568**	.925**	1	.174	.405	.706**
	Sig. (2-tailed)	.075	.295	.117	.114	.005	.005	.000		.428	.055	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.9	Pearson Correlation	.356	.369	.043	.006	.355	.355	.175	.174	1	.074	.523*
	Sig. (2-tailed)	.096	.083	.844	.977	.096	.096	.424	.428		.739	.010
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.10	Pearson Correlation	.026	.183	.224	.308	.534**	.534**	.493*	.405	.074	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.906	.402	.305	.153	.009	.009	.017	.055	.739		.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Teknologi Informasi (X1)	Pearson Correlation	.505*	.440*	.500*	.415*	.726**	.774**	.798**	.786**	.523*	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.036	.015	.049	.000	.000	.000	.000	.010	.002	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kepuasan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.709**	.486*	.538**	.481*	.567**	.430*	.508*	.445*	.419*	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.008	.020	.005	.040	.013	.033	.046	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.2	Pearson Correlation	.709**	1	.339	.293	.346	.534**	.177	.489*	.259	.350	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.114	.174	.105	.009	.418	.018	.234	.101	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.3	Pearson Correlation	.486*	.339	1	.610**	.455*	.422*	.477*	.055	.172	-.101	.590**
	Sig. (2-tailed)	.019	.114		.002	.029	.045	.021	.802	.433	.648	.003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.4	Pearson Correlation	.538**	.293	.610**	1	.394	.233	.564**	.124	.227	.261	.631**
	Sig. (2-tailed)	.008	.174	.002		.063	.285	.005	.573	.298	.230	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.5	Pearson Correlation	.481*	.346	.455*	.394	1	.717**	.238	-.106	.212	.332	.619**
	Sig. (2-tailed)	.020	.105	.029	.063		.000	.274	.630	.332	.122	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.6	Pearson Correlation	.567**	.534**	.422*	.233	.717**	1	.351	.220	.450*	.392	.745**
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.045	.285	.000		.101	.314	.031	.064	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.7	Pearson Correlation	.430*	.177	.477*	.564**	.238	.351	1	.472*	.444*	.338	.657**
	Sig. (2-tailed)	.040	.418	.021	.005	.274	.101		.023	.034	.115	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.8	Pearson Correlation	.508*	.489*	.055	.124	-.106	.220	.472*	1	.322	.241	.509*
	Sig. (2-tailed)	.013	.018	.802	.573	.630	.314	.023		.134	.268	.013
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.9	Pearson Correlation	.445*	.259	.172	.227	.212	.450*	.444*	.322	1	.677**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.033	.234	.433	.298	.332	.031	.034	.134		.000	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.10	Pearson Correlation	.419*	.350	-.101	.261	.332	.392	.338	.241	.677**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.046	.101	.648	.230	.122	.064	.115	.268	.000		.003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.864**	.719**	.590**	.631**	.619**	.745**	.657**	.509*	.632**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.002	.000	.001	.013	.001	.003	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.822**	.586**	.822**	.243	.466*	.487*	.449*	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.263	.025	.018	.032	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.2	Pearson Correlation	.822**	1	.702**	.662**	.148	.450*	.348	.329	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.500	.031	.103	.125	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.3	Pearson Correlation	.586**	.702**	1	.702**	.211	.231	.211	.206	.611**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.334	.288	.334	.346	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.4	Pearson Correlation	.822**	.662**	.702**	1	.148	.450*	.348	.329	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.500	.031	.103	.125	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.5	Pearson Correlation	.243	.148	.211	.148	1	.350	.526**	.514*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.263	.500	.334	.500		.101	.010	.012	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.6	Pearson Correlation	.466*	.450*	.231	.450*	.350	1	.350	.287	.648**
	Sig. (2-tailed)	.025	.031	.288	.031	.101		.101	.185	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.7	Pearson Correlation	.487*	.348	.211	.348	.526**	.350	1	.842**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.018	.103	.334	.103	.010	.101		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.8	Pearson Correlation	.449*	.329	.206	.329	.514*	.287	.842**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.032	.125	.346	.125	.012	.185	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.787**	.709**	.611**	.709**	.629**	.648**	.782**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reabilitas Teknologi Informasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.17	10.514	.371	.758
X1.2	37.87	10.028	.144	.835
X1.3	35.35	10.783	.392	.757
X1.4	34.96	10.953	.283	.768
X1.5	35.22	9.723	.639	.726
X1.6	35.22	9.542	.699	.719
X1.7	35.35	9.419	.728	.714
X1.8	35.39	9.613	.718	.718
X1.9	35.57	10.348	.382	.757
X1.10	35.22	10.178	.493	.744

Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.74	10.747	.808	.813
X2.2	38.78	10.996	.595	.838
X2.3	38.87	12.482	.481	.845
X2.4	38.57	12.530	.543	.841
X2.5	38.78	12.269	.511	.843
X2.6	38.70	12.040	.676	.830
X2.7	38.91	12.265	.564	.839
X2.8	38.65	12.964	.400	.851
X2.9	39.35	12.237	.527	.842
X2.10	39.22	12.451	.486	.845

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.57	6.984	.742	.804
Y.2	28.52	6.897	.636	.807
Y.3	28.48	6.715	.479	.820
Y.4	28.52	6.897	.636	.807
Y.5	28.30	6.403	.469	.825
Y.6	28.91	6.265	.485	.824
Y.7	28.30	5.858	.673	.793
Y.8	28.35	5.783	.627	.801

Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Teknologi Informasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.675	1.639

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.940	2	63.970	23.819	.000 ^b
	Residual	53.712	20	2.686		
	Total	181.652	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Teknologi Informasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.360	4.708		.076	.940
	Teknologi Informasi	.340	.110	.413	3.098	.006
	Kepuasan Kerja	.435	.100	.580	4.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai