

**HUBUNGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEKANAT  
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Teknik Elektronika  
sebagai salah satu persyaratan Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



**AFIF SUDIRMAN  
NIM: 97925 - 2009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK INFORMATIKA  
JURUSAN TEKNIK ELEKTRONIKA  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### HUBUNGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEKANAT FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Nama : Afif Sudirman  
BP/NIM : 2009/97925  
Program Studi : Pendidikan Teknik Informatika  
Jurusan : Elektronika  
Fakultas : Teknik

Padang, Februari 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



**Drs. Legiman Slamet, M.T**  
NIP. 19621231 198811 1 005

Pembimbing II



**Drs. H. Sukaya**  
NIP. 19571210 198503 1 005

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Teknik Elektronika



**Drs. Hanesman, M.M**  
NIP. 19610111 198503 1 002

## HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan Teknik Elektronika  
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

**Judul** : Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan  
Kinerja Pegawai di Lingkungan Dekanat Fakultas  
Teknik Universitas Negeri Padang

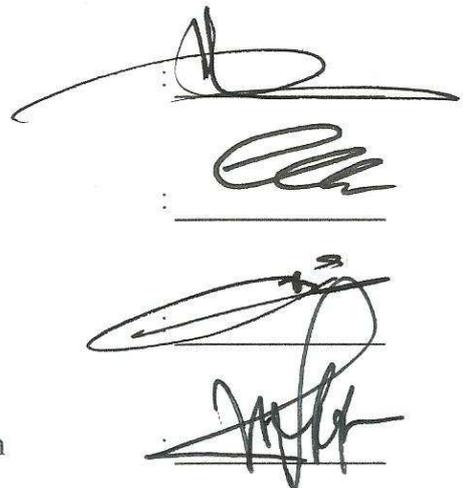
Nama : Afif Sudirman  
BP/NIM : 2009/97925  
Program Studi : Pendidikan Teknik Informatika  
Jurusan : Elektronika  
Fakultas : Teknik

Padang, Februari 2017

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Drs. Almasri, M.T
2. Sekretaris : Drs. Legiman Slamet, M.T
3. Anggota : Drs. H. Sukaya
4. Anggota : Ahmadul Hadi, S.Pd, M.Kom



The image shows four handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in black ink and vary in style, representing the four members of the examination team listed to the left.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2017



Afif Sudirman

## **ABSTRAK**

### **Afif Sudirman : Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dengan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang**

Teknologi informasi dipakai dalam sistem informasi organisasi dalam rangka menyediakan informasi bagi para pemakai untuk pengambilan keputusan dalam suatu instansi dan membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya oleh karena itu penulis ingin mengetahui hubungan teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Penelitian serupa telah banyak dilakukan di instansi-instansi yang bergerak dibidang keuangan dan jasa, namun belum dilakukan di instansi yang bergerak di bidang pendidikan sehingga peneliti ingin melakukan penelitian di instansi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 25 orang pegawai dekanat fakultas teknik universitas negeri padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen teknologi informasi (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sebesar 32,9 % terhadap kinerja pegawai, apabila pemanfaatan teknologi informasi meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan (1) Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel penelitian, dan juga di bidang lainnya. (2) Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci : Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah Ta'ala, Saya memuji-Nya, memohon pertolongan dan ampunan kepada-Nya. Saya berlindung kepada Allah dari kejahatan diri dan keburukan amal saya. Barangsiapa yang diberi petunjuk oleh Allah Subhanahu Wata'ala, maka tiada seorangpun yang dapat menyesatkannya dan barangsiapa yang disesatkan Allah Subhanahu Wata'ala, maka tiada seorang pun yang dapat memberinya petunjuk. Saya bersaksi bahwa tiada ilah yang berhak diibadahi selain Allah Subhanahu Wata'ala tiada sekutu bagi-Nya dan Saya bersaksi bahwa Muhammad Salallahu'alaihi Wasallam adalah hamba dan utusan-Nya. Berkat rahmat dan karunia Allah, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dengan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang"**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan Teknik Elektronika Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Syahril, S.T, MSCE, Ph.D selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Hanesman, M.M selaku Ketua Jurusan Teknik Elektronika.
3. Bapak Drs. Almasri, M.T selaku Sekretaris Jurusan Teknik Elektronika.
4. Bapak Ahmadul Hadi, S.Pd, M.Kom selaku ketua Program Studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer.

5. Bapak Drs. Legiman Slamet, M.T selaku penasehat akademik dan pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan pengarahan sampai akhirnya penulis menyelesaikan studi.
6. Bapak Drs. H. Sukaya Sebagai pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Almasri, M.T selaku ketua penguji skripsi.
8. Bapak Ahmadul Hadi, S.Pd, M.Kom selaku anggota penguji skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dewan Dosen Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan Elektronika, Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu.
10. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Teknik Elektronika UNP, khususnya prodi Pendidikan Teknik Informatika angkatan 2009.
11. Kakak Tercinta Zilrahmi, S.Pd, M.Si yang telah banyak membantu dan memotifasi penulis.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis untuk mewujudkan karya ini dan menyelesaikan studi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga bantuan dan bimbingan serta arahan semoga menjadi amal saleh dan mendapat pahala dari Allah SWT, amin.

Skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan kekeliruan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya besar harapan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan diterima sebagai perwujudan penulis dalam dunia pendidikan.

Padang, Februari 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KERANGKA TEORITIS	
A. Teknologi Informasi .....	8
1. Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	9
2. Indikator Teknologi Informasi .....	12
B. Kinerja Pegawai.....	15
1. Pengertian Kinerja .....	15
2. Indikator Kinerja .....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
4. Pelaksanaan Kinerja .....	22
5. Penilaian Kinerja .....	24
6. Manfaat Penilaian Kinerja .....	25
C. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang .....	27

D. Penelitian Terdahulu .....	31
D. Kerangka Pikir .....	33
G. Hipotesis .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Tempat dan Jadwal Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Variabel dan Data .....	40
E. Prosedur Penelitian .....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Teknik Analisis Data .....	48
1. Analisis Regresi .....	48
2. Uji t .....	49
3. $R^2$ (Koefisien Determinan) .....	50
<b>BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelitian .....	51
B. Analisis Hasil Penelitian .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	53
3. Analisis Regresi .....	55
a. Uji Signifikan Parameter .....	55
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
C. Pembahasan .....	56
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kategori Pemberian Skor Kuisisioner .....	43
2. Kisi-kisi Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi(X) .....	44
3. Kisi-kisi Variabel Kinerja Pegawai(Y) .....	45
4. Statistik Deskriptif Variabel .....	52
5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	54
6. Statistik Pemusatan Indikator Variabel .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-kisi kuisisioner .....	63
2. Kuisisioner .....	65
3. Tabulasi Skor Kuisisioner .....	75
4. Perhitungan Validitas Item Kuisisioner .....	77
5. Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner .....	81
6. Analisis Regresi .....	84
7. Uji t .....	88
8. R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	90
9. Surat Penelitian .....	91
10. Lembar Kuisisioner Penelitian .....	93
11. Data Pegawai Dekanat Fakultas Teknik UNP .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di masa sekarang ini perkembangan teknologi informasi mengalami perkembangan yang sangat pesat memberi banyak kemudahan di berbagai aspek kehidupan manusia. Sebelum perkembangan teknologi informasi yang signifikan seperti dewasa ini, proses dan kegiatan dilakukan secara manual dengan tingkat akurasi yang cukup rendah dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Penggunaan teknologi informasi secara optimal dapat membantu proses dan kegiatan untuk bisa menghemat tenaga, waktu, dan lebih akurat.

Peranan teknologi informasi dalam aspek bisnis dapat dipahami karena sebagai sebuah teknologi yang menitik beratkan pada pengaturan sistem informasi dengan penggunaan komputer (Amalia, 2010;1). Sistem informasi yang biasa juga disebut dengan sistem pemrosesan data yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data, serta menyediakan informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi memberi nilai tambah terhadap proses, produksi, kualitas manajemen, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, serta keunggulan kompetitif yang tentu saja sangat berguna bagi kegiatan bisnis (Kadir, 2003:5).

Era global ini menuntut instansi-instansi menggunakan teknologi informasi untuk menunjang kinerja pegawainya dalam melaksanakan

proses dan kegiatan operasional. Baik itu menggunakan LAN (*Local Area Network*) maupun menggunakan jaringan internet sebagai fasilitas untuk berbagi informasi.

Universitas negeri padang adalah salah satu instansi pemerintah yg bergerak dibidang pendidikan, juga telah menggunakan teknologi informasi dalam semua sisi kegiatan. Baik dalam urusan akademis maupun non akademis. Universitas negeri padang juga menggunakan sistem informasi untuk memudahkan pegawai dan mahasiswa dalam setiap urusan dan kegiatan.

Fakultas teknik adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas negeri padang. Fakultas teknik juga telah menggunakan teknologi informasi dalam melayani mahasiswa dan juga berbagi informasi antara sesama pegawai. Fakultas teknik terus mengembangkan teknologi informasi untuk memudahkan pegawainya. Seperti sitem kehadiran pegawai yang telah terhubung secara *online*. Pegawai di fakultas teknik universitas negeri padang terdiri dari tenaga kependidikan dan dosen, semua pegawai telah memanfaatkan komputer dalam menunjang pekerjaannya.

Teknologi informasi tidak dapat dipisahkan dengan penggunaan komputer dan teknologi lain untuk proses informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pemanfaatan teknologi yang sesuai dan didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya

sehingga dapat meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan maupun kinerja instansi.

Pemanfaatan teknologi informasi ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketersediaan perangkat (Natigor, 2004:28). Kebutuhan akan perangkat teknologi informasi berkembang seiring dengan kemajuan suatu instansi. Faktor kemampuan dan keandalan dari perangkat teknologi informasi juga menjadi sangat penting karena aspek ketergantungan terhadap teknologi informasi yang semakin besar, sehingga perlu diadakan evaluasi terhadap kebutuhan perangkat teknologi informasi (Albarda, 2006:44).

Dalam pemanfaatan teknologi informasi diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi pemanfaatan teknologi informasi tersebut. Triandis (1980) mengemukakan dalam *Theory of attitude and behavior* bahwa pemanfaatan *personal computer* oleh pekerja dipengaruhi oleh perasaan individual (*affect*), norma sosial (*social norms*) dalam tempat kerja yang memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan (*habit*), konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*), dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*) dalam penggunaan *personal computer*. Thompson (1991) dalam penelitiannya menggunakan enam faktor yang memengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, yaitu faktor sosial, perasaan individual (*affect*), kesesuaian tugas, kondisi yang memfasilitasi, dan kompleksitas.

Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah komputer. Manfaat dari penggunaan komputer antara lain untuk memudahkan pekerjaan sehari-hari baik dalam urusan administrasi maupun perhitungan. Berkembangnya program komputer yang memudahkan pengguna dalam menyelesaikan perhitungan dan analisis juga membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Secara keseluruhan, perkembangan berbagai teknologi dan program komputer serta berkembangnya pengetahuan tentang penggunaan komputer akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja pegawai suatu instansi. Pencapaian seorang pegawai atas pelaksanaan tugas tertentu disebut sebagai kinerja pegawai atau dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Sebuah instansi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu instansi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya

secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas instansi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin menguji kembali hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Dengan menggunakan faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi seperti faktor sosial, *Affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi sebagai indikator dalam penelitian ini.

Penelitian serupa telah banyak dilakukan di instansi-instansi yang bergerak di bidang keuangan dan jasa, namun belum dilakukan di instansi yang bergerak di bidang pendidikan sehingga peneliti ingin melakukan penelitian di instansi pendidikan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri

Padang dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang”.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Fasilitas teknologi informasi kurang memadai di lingkungan dekanat fakultas teknik universitas negeri padang.
2. Pegawai yang kurang handal dalam menggunakan teknologi informasi.
3. Kurang efisiennya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka penelitian ini dibatasi pada hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai di Lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan, masalah, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai di lingkungan dekanat fakultas teknik universitas negeri padang?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui apakah teknologi informasi berhubungan dengan kinerja pegawai di lingkungan dekanat fakultas teknik universitas negeri padang.
2. Mengetahui seberapa besar hubungan teknologi informasi dengan kinerja pegawai di lingkungan dekanat fakultas teknik universitas negeri padang.

### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan yang didapat pada masa perkuliahan, serta menambah pengetahuan yang berkaitan dengan teknologi informasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

Sebagai masukan bagi Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang pada khususnya dan Universitas Negeri Padang secara umum terkait penggunaan teknologi informasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

3. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi informasi.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### **A. Teknologi Informasi**

Peranan sumber daya manusia dalam suatu instansi terutama pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting, namun di samping itu peranan dari pegawai harus pula diikuti dengan perkembangan dan pemakaian teknologi informasi. Hal tersebut dikarenakan adanya kepercayaan bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan kecepatan integrasi pengetahuan yang ada pada instansi dan aplikasinya dengan mengumpulkan ataupun juga mengotomatiskan kegiatan-kegiatan rutin suatu instansi, sehingga secara langsung hal tersebut dapat meringankan pekerjaan dari para pegawai. Pada beberapa instansi, segala informasi dan pengetahuan dikodifikasi dan dikumpulkan dalam suatu *database* sehingga mudah diakses dan digunakan oleh siapapun di dalam instansi. Teknologi informasi berperan besar dalam membantu kinerja pegawai sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut *Information Technology Association of America (ITAA)* dalam Sutarman (2009:13) mengemukakan pengertian dari *Information Technology (IT)*/Teknologi Informasi sebagai suatu studi, perancangan, *pengembangan*, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Sedangkan menurut Rahardjo (2002:74) teknologi Informasi sama dengan teknologi lainnya, hanya informasi merupakan, komoditas yang diolah

dengan teknologi tersebut. Dalam hal ini, teknologi mengandung konotasi memiliki nilai ekonomi yang mempunyai nilai jual. Abdul Kadir (2002:10) mengemukakan bahwa *Information Technology* atau teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.

#### 1. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh penggunaan sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (Jin, 2003:3). Investasi yang besar dalam teknologi informasi tidak akan bermanfaat apabila teknologi tersebut tidak diterima oleh anggota organisasi. Lucas dan Spitler (1999) sebagaimana dikutip oleh Jin (2002:2) mengemukakan bahwa agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif, anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu sangat penting bagi anggota untuk mengerti dan memprediksi kegunaan sistem tersebut. Tingkat pengembalian investasi akan kecil jika pekerja gagal menerima teknologi tersebut atau tidak memanfaatkannya secara maksimal sesuai dengan kemampuannya.

Pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi tersebut untuk menyelesaikan tugas. Teori sikap

dan perilaku (*theory of attitudes and behavior*) yang dikembangkan oleh Triandis (1980) seperti yang dikutip oleh Wijaya (2005:39) menyatakan bahwa pemanfaatan komputer personal atau PC (*Personal Computer*) oleh pemakai yang memiliki pengetahuan di lingkungan yang dapat memilih (*optional*) dipengaruhi oleh afeksinya (*affect*) terhadap pemanfaatan PC, norma sosial (*social norms*) tempat kerja yang memanfaatkan PC, kebiasaan (*habit*) sehubungan dengan pemanfaatan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*) dari pemanfaatan PC dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*) dalam lingkungan yang kondusif memanfaatkan PC.

Menurut teori tersebut, faktor sosial (*social factor*) merupakan internalisasi kultur subyektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang dibuat antar individu dalam situasi sosial tertentu. Kultur subyektif berisi norma (*norms*), peran (*role*), dan nilai (*values*). Sedang afeksi (*affect*) berhubungan dengan perasaan senang, kegembiraan atau depresi, kemuakan, ketidaksenangan atau kebencian terhadap individu dengan tindakan tertentu. Kompleksitas (*complexity*) adalah tingkat dimana inovasi dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan digunakan. Dalam konteks adopsi inovasi, kompleksitas mempunyai hubungan negatif dengan pemanfaatan teknologi (Rogers dan Shoemaker, 1971). Kesesuaian tugas (*job fit*) berhubungan dengan kemampuan individu menggunakan PC. Dimensi ini mengukur tingkat kepercayaan individual bahwa pemanfaatan PC dapat meningkatkan kinerja mereka

(Thompson et al., 1991). Kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*) dalam teori Triandis dinyatakan sebagai faktor obyektif yang ada di lingkungan kerja yang memberikan kemudahan bagi pemakai untuk memanfaatkan PC.

Thompson et al. (1991) seperti yang dikutip oleh Wijaya (2005:39) yang menguji sebagian model pemanfaatan PC berdasarkan teori Triandis, menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara faktor sosial, kesesuaian tugas dan konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi. Sebaliknya afeksi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dan bahkan kompleksitas dan kondisi yang memfasilitasi mempunyai hubungan yang negatif dengan pemanfaatan teknologi. Hasil penelitian tersebut yang berkaitan dengan kompleksitas dan kesesuaian tugas konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh David et al. (1989). Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Thompson et al. (1994) ditemukan bukti empiris bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap pemanfaatan PC.

Goodhue dan Thompson (1995) seperti yang dikutip oleh Wijaya (2005:39) menyarankan agar konsep pemanfaatan SI berkaitan dengan dua hal: menggunakan atau tidak menggunakan teknologi. Dalam kaitannya dengan faktor kesesuaian tugas-teknologi, jika fokusnya diperluas sehingga mencakup portfolio dari beberapa tugas, maka konsep yang relevan dalam hal ini adalah proporsi waktu yang diperlukan oleh setiap individu untuk memutuskan menggunakan atau tidak menggunakan SI.

Meskipun demikian proporsi waktu sulit diukur melalui studi lapangan dan apalagi jika pemanfaatan teknologi oleh pemakainya bersifat wajib (mandatory use). Konsep pemanfaatan teknologi informasi dalam hal ini dapat diukur berdasarkan tingkat integrasi SI pada setiap tugas rutin individual baik pada pemanfaatan yang bersifat sukarela maupun yang bersifat wajib. Pemanfaatan teknologi informasi diukur berdasarkan ketergantungan pemakai terhadap sistem informasi yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya.

## 2. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi tersebut guna menyelesaikan tugas. Teori sikap dan perilaku (*theory of attitudes and behaviour*) dari Triandis (1980) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi (komputer) oleh pekerja akan dipengaruhi oleh faktor sosial dan perasaan individual (*affect*) terhadap penggunaan komputer, kebiasaan (*habit*) sehubungan dengan penggunaan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*) dari penggunaan komputer dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitation conditions*) dalam lingkungan yang kondusif dalam penggunaan komputer.

Menurut model yang dikembangkan Thompson *et al.* Dengan mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

a. Faktor Sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain dapat menyakinkan dirinya sendiri untuk menggunakan teknologi informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi. Menurut Triandis (1980) faktor sosial memiliki hubungan positif dengan pemanfaatan teknologi informasi. Teori tersebut didukung oleh penelitian Thompson dalam Handayani (2007: 63-77) dan penelitian Tjhai (2003:18) yang menyatakan bahwa faktor sosial berpengaruh positif signifikan terhadap pemanfaatan teknologi.

b. *Affect* (perasaan individu)

*Affect* (perasaan individu) dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah senang dalam melakukan pekerjaannya dengan menggunakan teknologi informasi atau tidak. Penelitian Thompson dalam Handayani (2007:63-77) membuktikan bahwa perasaan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi sistem informasi. Hal ini berarti jika individu senang melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi, maka individu tersebut akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi.

c. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan

digunakan. Penelitian yang dilakukan Tjhai (2003:5) menyatakan bahwa semakin kompleks inovasi yang dilakukan semakin rendah tingkat penerimaan. Jika konteks penerimaan atas inovasi menunjukkan tingkat pemanfaatan teknologi informasi maka hasil tersebut menyimpulkan bahwa kompleksitas mempunyai hubungan yang negatif dengan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian Thompson *et al.* dan Agus dalam Astuti (2008) yang memperoleh hasil bahwa kompleksitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks teknologi informasi maka semakin rendah tingkat pemanfaatan teknologi informasi.

d. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan guna menyelesaikan tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses *input* menjadi *output*. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi. Thompson *et al.* dalam Astuti (2008) serta Siregar dan Suryanawa (2008) memperoleh hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan sesuai dengan tugas mereka.

e. Kondisi yang memfasilitasi

Triandis (1980) menyatakan bahwa kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang mendukung pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi merupakan faktor penunjang individu dalam memanfaatkan teknologi. Penelitian yang dilakukan Astuti (2008) yang didukung oleh penelitian Amalia (2010) menyatakan bahwa kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini membuktikan bahwa kondisi yang mendukung merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

## 2. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.

### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja

adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

c. Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

d. Sikap

Sikap pegawai terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), antara lain sebagai berikut.

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja

- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012: 22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Motivasi Karami et al (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

- b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin

meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

d. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

e. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Gibson (1996: 75) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

- a. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu.
- b. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan
- c. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010: 93-94) yaitu :

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

#### 4. Pelaksanaan Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- a. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- b. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- c. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- d. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

- e. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- a. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- b. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- c. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- d. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- e. Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- f. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

## 5. Penilaian Kinerja

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrli Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (apraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilain kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (1999: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masingmasing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak lakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

## 6. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- c. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
- f. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

- g. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- i. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- j. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

### C. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang (FT-UNP), mula-mula bernama Fakultas Keguruan Teknik (FKT) tahun 1964 dengan tiga jurusan, yaitu Mesin, Sipil, dan Arsitektur, menyusul jurusan teknik elektro pada tahun 1969, kemudian pada tahun 1983 berubah nama menjadi Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK), dan pada tahun 1999 berubah menjadi Fakultas Teknik (FT) seiring dengan perubahan IKIP Padang menjadi Universitas Negeri Padang (UNP). Misi utama fakultas ini adalah menghasilkan guru pada sekolah teknik menengah (STM). Dengan adanya perluasan mandat (*wider mandate*), misi menjadi bertambah yaitu menghasilkan tenaga profesional bidang ilmu teknik.

Metamorfosis FT-UNP sangat terasa pada era Proyek Bank Dunia V memberi kepercayaan pada IKIP Padang. melalui Proyek Bank Dunia V bertolak dari: (1) pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 7 % pertahun, Bank Dunia memperkirakan bahwa Indonesia membutuhkan tenaga kerja terampil yang akan dihasilkan melalui STM, sebanyak 41.000 orang pertahun, (2) hasil survey tenaga kerja yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa antara tahun 1974 dan 1978, Indonesia membutuhkan lulusan STM sebanyak 63.700 orang ( Depdikbud 1980). Maka pada tahun 1976 Departemen P dan K melalui Proyek Pengembangan Pendidikan Teknik, secara khusus mulai mengembangkan FKT IKIP Padang bersamaan dengan pengembangan Sekolah Teknik Menengah (STM), Balai

Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) dan Sekolah Teknologi Menengah Pembangunan (STM Pembangunan).

Khusus pengembangan FKT IKIP Padang, di atas tanah dengan luas  $\pm 30.000 \text{ m}^2$  dibangun gedung FKT yang baru dengan luas lantai  $\pm 10.012 \text{ m}^2$ , lengkap dengan peralatan yang sudah disesuaikan dengan tuntutan kurikulum SMK tahun 1976.

Melalui pengembangan ini, FKT kemudian dibagi menjadi tiga departemen yaitu departemen Mesin, Elektro dan Konstruksi Bangunan, yang selanjutnya dibagi menjadi lima jurusan yaitu jurusan Mesin, jurusan Otomotif, jurusan Elektro, jurusan Elektronika dan jurusan Konstruksi Bangunan.

Pada tahun 1983, dengan masuknya jurusan Kesejahteraan Keluarga (KK), FKT berganti nama menjadi Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Pergantian nama ini kemudian juga diikuti dengan pergantian nama jurusan, dimana masing-masingnya menjadi Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif, Jurusan Pendidikan Teknik Elektro, Jurusan Pendidikan Teknik Elektronika, Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan dan Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga.

Selanjutnya berdasarkan SK Dirjen Dikti No.1499/D/1996, yang kemudian diperkuat dengan Kepres RI No.93 tanggal 24 Agustus 1999 tentang perluasan mandat yang diterima oleh IKIP Padang. IKIP Padang pun berubah nama menjadi Universitas Negeri Padang, demikian pula dengan FPTK namanya berubah menjadi Fakultas Teknik.

Mengiringi SK Dirjen Dikti tentang perluasan mandat di atas, pada tahun 1997 Dirjen Dikti juga menerbitkan SK No.1884/D/I/1997 tgl 1 Agustus 1997 tentang Program Studi Non Kependidikan di IKIP Padang dan SK No. 90/Dikti/Kep/1999 tentang Pembentukan Program Studi Non Kependidikan Diploma III Teknik Elektro, Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Otomotif, Teknik Elektronika, Tata Boga dan Tata Busana, pada FPTK IKIP Padang.

### Visi dan Misi

#### Visi

1. Menjadi fakultas yang unggul dalam bidang Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK), bidang vokasional dan keteknikan yang profesional serta berwawasan nasional dan global di kawasan Asia Tenggara tahun 2020

#### Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan bidang Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK), vokasional, dan keteknikan berdasarkan pilar-pilar pendidikan.
2. Mengembangkan penelitian dan pengkajian dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Mengembangkan kegiatan pengabdian pada masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang PTK, vokasional, dan keteknikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

4. Berperan aktif sebagai pusat pembaharuan dan informasi bidang PTK, vokasional, dan keteknikan.
5. Mengembangkan kemitraan dengan lembaga lain dalam dan luar negeri dalam bidang PTK, vokasional, dan keteknikan

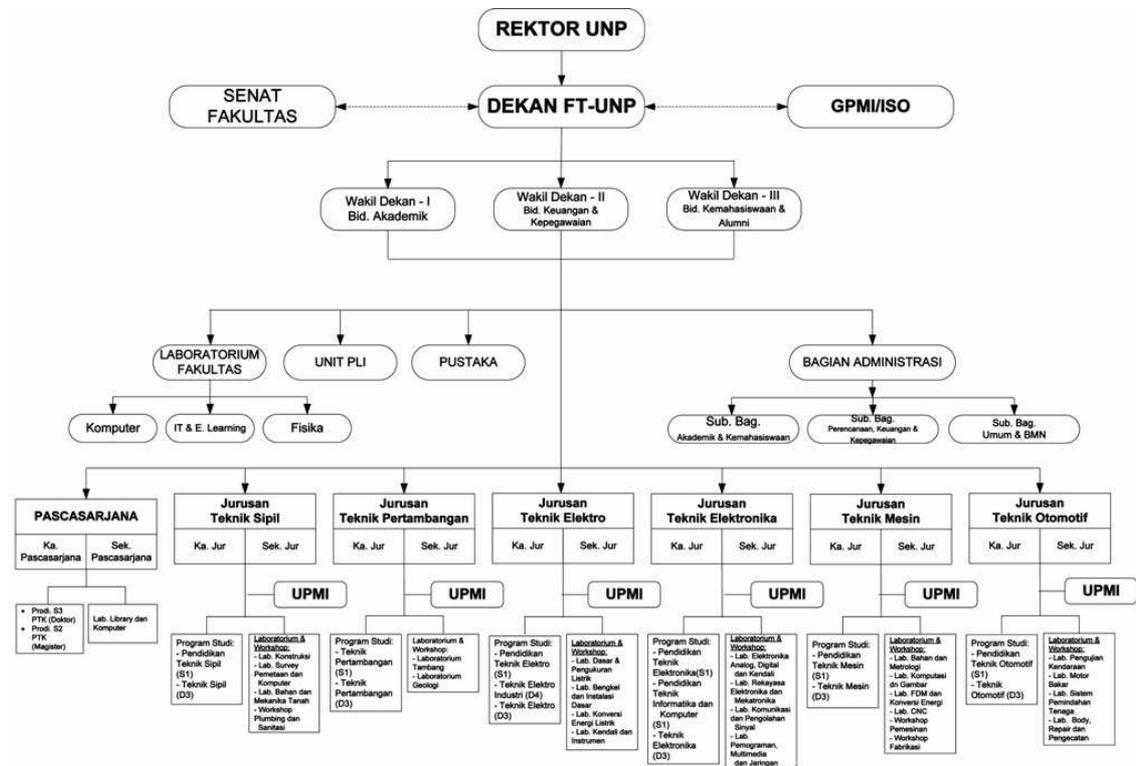
#### Motto

Kerja Iklas, Kerja Tuntas, Kerja Cerdas

#### Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang berilmu, terampil, profesional, tangguh serta berdaya saing global (M1)
2. Menghasilkan publikasi ilmiah dan paten melalui penelitian yang berkualitas dan inovatif untuk menunjang pembangunan nasional. (M2)
3. Memperkuat laboratorium sebagai pusat penelitian untuk menghasilkan karya Iptek yang bermutu dalam pengabdian kepada masyarakat (M3)
4. Terwujudnya sistem manajemen dan tata kelola yang baik dan akuntabel (M4)
5. Terwujudnya kerja sama dengan berbagai pihak di tingkat lokal, nasional, dan internasional (M5)

## Struktur Organisasi Fakultas Teknik UNP



(<http://ft.unp.ac.id>)

### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja telah mendapat perhatian, dimana dalam beberapa penelitian dapat digolongkan menjadi dua aliran, yaitu: 1) Aliran yang memfokuskan pada pemanfaatan teknologi; 2) Aliran yang memfokuskan pada kesesuaian tugas-teknologi. Berikut ini uraian dari masing-masing aliran penelitian diatas:

1. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode

analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni  $0,709$  ( $r$  hitung)  $>$   $0,339$  ( $r$  tabel). Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi  $0,709$  dimana

## 2. Penelitian Berfokus Pemanfaatan Teknologi

Penelitian yang memfokuskan pada pemanfaatan teknologi lebih banyak menggunakan variabel sikap dan keyakinan pemakai sistem (*user*) untuk memprediksi pemanfaatan sistem informasi (Thompson, *et al.* dalam Amalia, 2010). Namun penelitian tersebut memiliki kelemahan (Goodhue dan Thompson, 1995) yaitu: (1) Pemanfaatan teknologi informasi tidak selalu bersifat sukarela. Biasanya lebih difokuskan untuk berfungsinya rancangan sistem informasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan kualitas yang dihasilkan; (2) Semakin tinggi

pemanfaatan sistem informasi tidak secara otomatis berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

3. Aliran yang memfokuskan pada kesesuaian tugas-teknologi

Menurut Harsey dan Banchard (1993) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya ( Rivai dan Basri, 2005 ).

#### **E. KERANGKA PIKIR**

Mangkunegara (2010: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja berhubungan dengan keberhasilan atau tidaknya pencapaian serangkaian tugas oleh individual baik dalam perilaku maupun hasil kerja individu. Dimana kinerja dapat tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dan

peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas (Goodhue dan Thompson, 1995).

Pencapaian hasil kerja secara individu tersebut dilihat dari pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pekerja atas dasar penggunaan kecakapan, pengalaman, serta ketrampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Penerapan suatu sistem informasi dalam organisasi hendaknya didukung oleh tugas, kebutuhan dan kemampuan individu (Astuti, 2008).

Penelitian Goodhue dan Thompson (1995), pencapaian serangkaian tugas-tugas individu yang didukung dengan teknologi informasi yang ada dapat mencapai keberhasilan suatu kinerja. Karakteristik individual akan mengukur keahlian dan kemampuan masing-masing individu pada penggunaan teknologi oleh individu yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam menyelesaikan tugas. Perkembangan teknologi diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas, hal ini dikarenakan berkaitan dengan meningkatnya pula suatu kinerja dan kemungkinan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat dengan adanya teknologi tersebut (Astuti, 2008).

Teknologi dapat dimanfaatkan dengan baik jika para pengguna teknologi memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi tersebut sehingga perkembangan teknologi harus diikuti dengan keinginan masyarakat

untuk meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi tersebut (Astuti, 2008). Menurut Lucas & Spitler (1997), anggota harus dapat menggunakan teknologi tersebut secara efektif agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu sangat penting bagi anggota organisasi untuk mengerti dan memprediksi kegunaan sistem dari teknologi tersebut.

Sunarta (2005) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Hasil penelitian yang sama menguji pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual juga dilakukan oleh Jumaili (2005), Sunarta (2005), Siregar dan Suryanawa (2008) serta Amalia (2010) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu aspek penting untuk memahami pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Faktor pertama adalah faktor sosial bagaimana setiap individu dalam lingkungan kerja tersebut dapat memperhatikan penggunaan komputer personal sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Diana (2001), Tjhai (2003) dan Thompson dalam Handayani (2007) yang menyatakan bahwa faktor sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Astuti (2008), Siregar dan Suryanawa (2008) serta Amalia (2010) yang

menyatakan bahwa faktor sosial dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ke dua yaitu perasaan individu (*affect*) sehubungan dengan komputer, bagaimana tanggapan individu dalam dalam melaksanakan tugasnya sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Siregar dan Suryanawa (2008) serta Amalia (2010) menyatakan bahwa *affect* dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Namun hasil berbeda ditunjukkan melalui penelitian Sunarta (2005) yang menyatakan bahwa *affect* berpengaruh negatif terhadap kinerja individual.

Faktor ke tiga yaitu kompleksitas, yaitu tingkat kesulitan dalam menggunakan komputer yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. semakin kompleks inovasi yang diperoleh maka semakin sulit pegawai untuk menggunakan teknologi informasi sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja individual. Sunarta (2005) dan Amalia (2010) menyatakan bahwa kompleksitas dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individual.

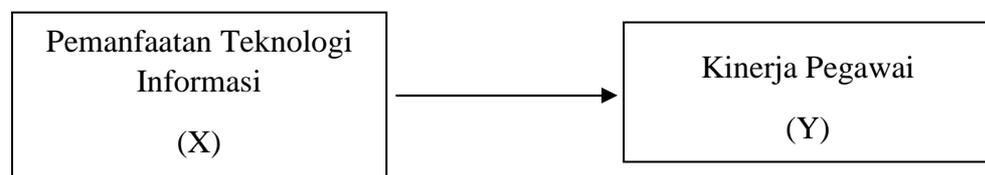
Faktor ke empat yaitu kesesuaian tugas dalam penggunaan teknologi informasi. Kesesuaian tugas meliputi karakteristik tugas yang mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memberikan bantuan terhadap tugas yang diberikan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun penelitian yang dilakukan oleh Sunarta (2005) dan Tjhai (2003) menyatakan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja individual namun

penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Suryanawa (2008) serta Amalia (2010) menyatakan bahwa kesesuaian tugas dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Faktor ke lima yaitu kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi, bagaimana lingkungan kerja secara objektif memberikan dorongan dalam peningkatan pemanfaatan teknologi informasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sunarta (2005) menyatakan bahwa kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Berdasarkan deskripsi teoritis yang telah dikemukakan, lebih lanjut akan diajukan kerangka berfikir dan model hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Hubungan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, dimana variabel bebasnya adalah Teknologi Informasi (X) sedangkan Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat (Y) hasilnya berupa kinerja pegawai fakultas teknik universitas negeri padang.

Kerangka pikir dapat dilihat pada skema berikut :



## **F. HIPOTESIS**

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai

$H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai hubungan positif yang *signifikan* terhadap kinerja pegawai di lingkungan dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Pemanfaatan teknologi informasi memiliki hubungan sebesar 32.9% terhadap kinerja pegawai dekanat Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

#### **B. Saran**

Saran yang peneliti dapat sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini guna penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel penelitian, dan juga di bidang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.