

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILIDUHO KABUPATEN NIAS

By MEI KHARISMAN TELAUMBANUA

3
PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILIDUHO
KABUPATEN NIAS

SKRIPSI



OLEH :

MEI KHARISMAN TELAUMBANUA
2319328

11
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era digitalisasi dan perkembangan teknologi informasi, penggunaan teknologi di berbagai sektor, termasuk sektor publik, menjadi semakin penting dan mendesak. Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias adalah salah satu sektor publik yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi informasi berkembang sangat pesat. Ini telah membuat banyak hal menjadi lebih mudah bagi berbagai jenis layanan, termasuk yang dilakukan oleh pemerintah. Teknik informasi memainkan peran penting dalam membantu pemerintah untuk bersaing di pasar global dengan membantu mereka menyusun dan menggabungkan dokumen penting. Tugas manajemen yang kompleks dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, meningkatkan efektivitas pelayanannya dengan teknologi informasi, meningkatkan kemampuan untuk memecahkan masalah, meningkatkan kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Tugas-tugas ini juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan secara fisik, cerita, dan interaktivitas, yang diprogram dengan teori pembelajaran (Partawi, ddk, 2019).

Haag dan Keen dalam Ardy (2018) menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam proses informasi untuk mempermudah pelaksanaan tugas. Williams dan Swayer (2019) menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang mengirimkan data, suara, dan video. Almuntha (2019) juga menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk memproses data.

Menurut Tata Sutabri (2018:3) teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Teknologi informasi melibatkan pengolahan, pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan perubahan data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, dan tepat waktu. Informasi ini juga digunakan untuk pengambilan keputusan strategis dan digunakan untuk keperluan pribadi, perusahaan, dan pemerintah.

Menurut Kadir (2019), teknologi informasi dapat menggantikan manusia dalam berbagai bentuk. Dalam hal ini, informasi teknologi memungkinkan otomatisasi dari beberapa tugas atau proses, yang membantu manusia dengan informasi tentang tugas atau proses yang sedang dilakukan. Dengan demikian, informasi teknologi dapat membantu mengubah banyak tugas atau proses. Ini adalah satu contoh bagaimana teknologi informasi dapat membantu mereorganisasi banyak tugas manusia.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu dimaksudkan untuk menyelaraskan harapan kerja individu dengan tujuan organisasi, sehingga memungkinkan terjadinya kinerja yang baik.

Kinerja yang baik sama dengan yang ideal, yaitu yang sesuai dengan prinsip otoritas dan mendukung pencapaian tujuan hierarki. Inovasi data, juga dikenal sebagai inovasi informasi, adalah kombinasi berbagai alat, seperti peralatan, hipotesis data, organisasi informasi, dan kekuatan otak buatan manusia, yang digunakan untuk menyelesaikan gerak. Organisasi tidak dapat berhenti menggunakannya selama kemajuan.

Afandi (2018:83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Simanjuntak (2019:1) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa efektif dan efisien setiap karyawan melakukan tugas yang diberikan di tempat kerja mereka. Teori kinerja pegawai menyatakan bahwa selain kemampuan dan pengetahuan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh elemen yang datang dari luar, seperti teknologi yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari (Huselid, 2022).

Dalam penggunaan teknologi informasi di sebuah lembaga pemerintahan, keberhasilannya sangat bergantung pada keterampilan pegawai dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Baik di sektor swasta maupun publik, teknologi informasi menjadi elemen vital dalam mendukung berbagai aktivitas operasional. Peralatan teknologi yang mutakhir dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan hasil yang optimal bagi lembaga pemerintahan. Penggunaan teknologi oleh para pegawai juga akan meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas para pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Reditya Putra Pramanda pada tahun 2019 ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian eksplanatory dan menggunakan sampel jenuh dari 50 responden dari kantor pusat Universitas Brawijaya. Dalam penelitian ini, masing-masing komponen kemanfaatan pengguna teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja pekerja.

Penelitian oleh Jones (2023) menegaskan bahwa penggunaan TI yang tepat dapat memperbaiki keterampilan pegawai dan mempermudah pelatihan. Misalnya, perangkat lunak pelatihan berbasis TI dapat menyediakan modul pelatihan yang interaktif dan mudah diakses, meningkatkan kemampuan pegawai dalam waktu singkat.

Teknologi informasi telah menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi di berbagai sektor. Di pemerintahan, khususnya di kantor camat hiliduho kabupaten nias, penerapan teknologi informasi memainkan peran penting dalam mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, dan memfasilitasi komunikasi antar pegawai serta dengan masyarakat. Teknologi informasi mencakup

berbagai sistem dan aplikasi seperti perangkat lunak manajemen data, sistem informasi geografis (GIS), dan platform komunikasi digital yang secara signifikan dapat mengubah cara kerja pegawai.

Selain itu, teknologi informasi dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif di antara pegawai. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Venkatesh dan Bala (2018), ditemukan bahwa sistem komunikasi berbasis teknologi, seperti email dan platform kolaborasi online, dapat mempercepat aliran informasi dan meningkatkan koordinasi tim. Ini berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Penggunaan teknologi informasi juga dapat mengurangi beban administratif yang sering kali menghambat kinerja pegawai. Dengan otomatisasi proses-proses rutin, pegawai dapat lebih fokus pada tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan dan kreativitas. Menurut Teo dan Wong (2019), otomasi dan penggunaan perangkat lunak manajemen proyek dapat mengurangi kesalahan manusia dan mempercepat penyelesaian tugas.

Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias adalah sebuah lembaga pemerintahan yang berperan penting dalam mengelola administrasi di tingkat kecamatan. Terletak di Kabupaten Nias, kantor ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam. Secara umum, kantor camat bertanggung jawab untuk memfasilitasi berbagai kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, termasuk pembangunan, pengawasan, dan pelayanan kepada masyarakat. Mereka juga berperan dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah kecamatan tersebut. Di samping itu, kantor camat Hiliduho juga berperan dalam mengkoordinasikan program dan kebijakan pemerintah kabupaten maupun provinsi yang berlaku di tingkat kecamatan. Dengan demikian, kantor camat Hiliduho merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan yang berperan dalam memajukan dan mengelola kehidupan masyarakat di tingkat lokal.

Teknologi informasi memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi tugas-tugas rutin dan pengelolaan data yang lebih efektif. Di kantor camat Hiliduho, Kabupaten Nias, pengenalan teknologi informasi telah membawa berbagai perubahan dalam cara

pegawai melaksanakan tugas sehari-hari. Penggunaan komputer, internet, dan perangkat lunak manajemen kantor membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Sistem informasi yang terintegrasi memungkinkan pertukaran data yang lebih mudah dan meningkatkan koordinasi antara berbagai bagian di kantor camat.

Berdasarkan pramenelitian di kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias, terdapat fenomena permasalahan yang signifikan dimana banyak pegawai yang belum menguasai dalam menggunakan perangkat teknologi dalam pekerjaan kantor terutama dalam pekerjaan yang berbasis online seperti pembuatan laporan-laporan keuangan, SPJ dan dokumen-dokumen lainnya, hal ini dapat menghambat pekerjaan di kantor. Kurangnya pelatihan yang di berikan kepada pegawai dalam menguasai dan memahami penggunaan teknologi informasi terutama pekerjaan yang berbasis online.

. berdasarkan dengan fenomena diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Tegnologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias”.

1.2 Indentifikasi Masalah

Menurut Sugiyono (2017), identifikasi masalah penelitian adalah langkah awal dalam penelitian yang melibatkan penentuan masalah atau permasalahan yang akan diinvestigasi. Identifikasi masalah penelitian ini bertujuan untuk menentukan topik penelitian yang akan diteliti secara lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui banyak faktor yang mempengaruhi Tekonologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak pegawai yang belum menguasai dalam menggunakan perangkat teknologi dalam pekerjaan kantor terutama dalam pekerjaan yang berbasis online seperti pembuatan laporan-laporan keuangan, SPJ dan dokumen-dokumen lainnya
2. Kurangnya pelatihan yang di berikan kepada pegawai dalam menguasai dan memahami penggunaan teknologi informasi terutama pekerjaan

yang berbasis online.

1.3 Batasan Masalah

³² Batasan masalah penelitian sangat penting ketika datang ke pokok masalah yang akan dibahas. Hal ini dilakukan untuk menghindari interpretasi hasil penelitian yang salah. Fokus penelitian adalah untuk menegaskan batasan objek.

Menurut Sugiyono (2017) Batasan Masalah adalah Pembatasan atau pengukuran lingkup penelitian yang mencakup pemilihan objek, variable, waktu, dan tempat penelitian. Batasan ini membantu mengarahkan penelitian agar tetap focus dan terkendali.

² Dalam Penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah ³ Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias.

¹⁵ 1.4 Rumusan Masalah

Dari latar penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan adalah Apakah ada Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor camat Hiliduho Kabupaten Nias?

¹⁰⁵ 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian, menurut Arikunto Suharsimi (2019) adalah ²⁸ menyusun rencana tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penggunaan teknologi informasi berdampak pada kinerja pegawai di kantor camat Hiliduho Kabupaten Nias.

¹³ 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa memberikan suatu panutan dan dan ketrampilan dalam bidang penelitian, khususnya penelitian yang berkaitan dengan masalah Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias

b. Manfaat Praktis

1. Untuk Peneliti
2. sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. sebagai bahan penelitian tentang pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk Objek Penelitian sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi tentang pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias.
6. Dan juga Peneliti sendiri, sebagai hasil dari penelitian ini, peneliti akan dapat mengembangkan teori tentang hubungan antara

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teknologi Informasi

2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi

Kadir dan Triwahyuni (2018) menyatakan bahwa information technology adalah kumpulan suatu benda yang canggih yang dapat memberikan bantun dan membantu menyelesaikan tugas-tugas. Mereka menjelaskan bahwa computer technology adalah kumpulan alat yang digunakan untuk memproses data, seperti tulisan atau huruf, dan communication technology adalah kumpulan alat yang digunakan untuk berkomunikasi secara luas, seperti telepon.

Menurut McKeown, seperti yang disebutkan Suyanto (2017:3), semua jenis teknologi yang digunakan untuk mengelola dan mengirimkan data disebut teknologi informasi. Triandis dari tahun 1980 (dalam Thompson et al. 1991, dalam Tjhai, 2003:5), menyatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi penggunaan teknologi informasi: Faktor sosial termasuk pengaruh lingkungan atau orang lain terhadap perasaan seseorang yang memengaruhi penggunaan teknologi informasi. Selain itu, dukungan dari rekan kerja, atasan, organisasi, dan lingkungan sangat penting dalam hal ini.

1. Perasaan individu", atau perasaan, mengacu pada seberapa nyaman seseorang menggunakan IT.
2. Fitur Tugas
Fitur Tugas dan IT menunjukkan hubungan antara penggunaan IT dan kebutuhan Tugas. A Tugas adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh orang untuk memproses input menjadi output. Karakteristik tugas menunjukkan dan karakteristik jenis tugas yang membutuhkan TI. Konsekuensi Jangka Panjang
3. Hasil pelayanan mempunyai dampak yang bertahan lama. Artinya, Anda bisa mendapatkan keuntungan di masa depan

yang mencakup peluang peningkatan karir dan kesempatan kerja yang lebih tinggi. Bagi beberapa orang, alasan untuk menggunakan IT dapat berupa persiapan untuk masa depan, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini.

4. Penggunaan Teknologi Informasi: Triandis (Tjhai, 2017: 9) menyatakan bahwa elemen objektif lingkungan kerja membantu pengguna membuat lingkungan kerja menjadi lebih mudah bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Fungsi Teknologi

Ada enam fungsi dari teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

1. Menangkap

Merangkap adalah fase di mana data ditangkap untuk digunakan sebagai input.

2. Mengolah

Ini mencakup proses seperti menyalin informasi dan aktivitas, seperti menerima input dari keyboard, scanner, mikrofon, dan perangkat penyimpanan data seperti hard disk atau flash disk.

3. Menghasilkan

Membuat informasi yang semakin akurat dan lebih efektif.

4. Mencari kembali

5. Melaca

6. Transisi

Jaringan komputer memungkinkan pengiriman data dan data dari satu tempat ke tempat lain.

2.1.3 Peranan dan pentingnya teknologi informasi

Saat ini, teknologi informasi sangat penting dalam kegiatan manusia. Menurut Abdul Kadir (2019:15), teknologi informasi melakukan beberapa peran penting:

1. Melakukan hal yang sama dalam membantu dlama segi melihat berita

2. Meningkatkan wawasan individu dalam mengelola alat digital yang sedang canggih
3. Berpartisipasi dalam merestrukturisasi peran manusia dengan memulai perubahan pada sejumlah tugas atau proses tertentu.

Salah satu alasan pentingnya teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. peningkatan kompleksitas tugas manajemen;
- b. pengaruh globalisasi pada ekonomi internasional;
- c. kebutuhan akan respons yang lebih cepat; dan
- d. tekanan yang disebabkan oleh persaingan bisnis, menurut Sutarman (2018: 13).

2.1.4 Keuntungan penerapan teknologi informasi

Menurut Sutarman (2020: 19), keunggulan yang didapat dari menggunakan teknologi informasi meliputi:

- a. Keandalan (*Reliability*)
- b. Ketepatan (*Accuracy*)
- c. Konsistensi (*Consistency*)
- d. Kecepatan (*Speed*)

Penjelasan mengenai manfaat dari menerapkan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. Keandalan (Keandalan)

Teknologi informasi memungkinkan proses berjalan secara konsisten dan dapat diandalkan tanpa gangguan yang mungkin terjadi pada pekerjaan manusia.

- b. Ketepatan (*Accuracy*)

Alat yang sangat canggih dalam melakukan pekerjaan dan membantu secara efisien. Meskipun prosesnya dilakukan berulang kali, hasilnya lebih konsisten karena formatnya standar.

Selain mampu melakukan perhitungan yang rumit, komputer juga sangat membantu dalam melakukan tugas yang lebih efektif.

- c. Hasil yang dihasilkan lebih akurat daripada proses yang dilakukan manusia, dan kesalahan komputer lebih jarang terjadi.

2.1.5 Indikator Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (TI) memegang peran krusial dalam operasional perusahaan, sementara Teknologi Informasi (TI) yang efektif harus terdiri dari beberapa elemen pendukung. Berikut adalah komponen-komponen yang menyusun Teknologi Informasi (TI).

Menurut Wibawa (2018) Indikator Teknologi Informasi Adalah:

1. Efisiensi Biaya
2. Kepatuhan terhadap regulasi
3. Keamanan Sistem
4. Skalabilitas

49

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Irmawan (2018), kinerja dapat dipahami sebagai hasil atau produk yang dihasilkan dalam periode tertentu dari suatu jabatan atau posisi. Proses mencapai kinerja melibatkan penggunaan berbagai sumber daya seperti uang, peralatan, tenaga kerja, waktu, dan lain sebagainya. Dengan demikian, kinerja dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian dari suatu program, kebijakan, atau kegiatan, yang suatu individu dalam menggapai suatu keberhasilan dalam sebuah perkumpulan.

17

Dessler (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan standar efisiensi dan efektivitas, Hery (2019) menyatakan bahwa berbagai faktor memengaruhi kinerja organisasi, termasuk struktur kinerja, proses personel, pengetahuan, dan sumber daya material, serta pencapaian target dan tanggung jawab perusahaan dari perspektif stakeholder. Manajemen mengharapkan bukti yang dapat diukur bahwa sumber daya manusia telah

90

berkontribusi secara signifikan dan positif dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli di atas, seorang peneliti dapat sampai pada kesimpulan bahwa prestasi dapat didefinisikan sebagai hasil atau produk yang dihasilkan selama periode waktu tertentu di suatu tempat atau situasi yang melibatkan penggunaan berbagai macam sumber daya, seperti uang, peralatan, tenaga kerja, waktu, dan sebagainya. Pengetahuan, sumber daya material, posisi strategis, proses personalia, dan struktur kinerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan standar efisiensi dan efektivitas, dan manajemen mengharapkan bukti nyata yang terukur bahwa sumber daya manusia telah memberikan kontribusi yang berarti.

2.2.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Robins dalam Tika, (2018:10) dapat diungkapkan karakteristik kinerja pegawai dalam bentuk bagain yng terdiari:

1. Jika organisasi atau perusahaan ingin maju dan berkembang, kelompok atau pimpinan organisasi harus menghargai upaya individu. Kebebasan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan gagasan seseorang dikenal sebagai inisiatif individu.
2. Toleransi terhadap perilaku berisiko mengindikasikan bahwa karyawan didorong untuk menjadi kreatif, proaktif, dan berani mengambil risiko guna memanfaatkan kesempatan yang dapat mendukung perkembangan dan peningkatan organisasi. Perilaku berisiko yang dimaksud merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh karyawan.
3. Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menetapkan tujuan dan harapan organisasi dengan jelas sehingga karyawan dapat memahami dan memanfaatkan tujuan dan harapan organisasi dengan baik Produksi dapat

2.2.3 Manfaat Kinerja

Manajemen kinerja memiliki potensi memberikan keuntungan bagi berbagai pihak, termasuk manajer, pegawai, dan organisasi (Sinambela, 2019). Untuk memastikan bahwa kinerja ini benar-benar memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan, berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh oleh masing-masing pihak:

1. Bagi Manajer: Salah satu manfaatnya adalah memungkinkan manajer untuk mencari klarifikasi tentang kinerja dan harapan perilaku karyawan. Selain itu, manajemen kinerja memberikan kesempatan bagi manajer untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan tim mereka, meningkatkan kinerja tim dan individu, mencari insentif non-keuangan bagi karyawan, dan memberikan pengarahan bagi pegawai yang berkualifikasi bawah.
2. Bagi Pegawai: Menurut Bacal (2018) dalam Sinambela (2019:170), manajemen kinerja juga memberikan manfaat bagi pegawai. Pegawai dapat menggunakan proses ini untuk mengatasi keluhan mereka, memahami lebih baik apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka, dan memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.
3. Bagi Organisasi: Organisasi juga mendapatkan manfaat dari manajemen kinerja. Dengan menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, kinerja dapat ditingkatkan secara keseluruhan. Selain itu, proses pelatihan dapat diperbaiki, dan dasar-dasar pelatihan pun dapat ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi. (Wibowo dalam Sinambela, 2019:172).

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan motivasi merupakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menegaskan pernyataan Keith Davis

dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) dalam Prabu Mangkunegara (2017, 13): Faktor Kemampuan Kemampuan dalam psikologi mengacu pada kecerdasan prospektif. Kemampuan aktual, yang menggabungkan pengetahuan dan kemampuan, dan kekuatan kecerdasan. Dengan kata lain, mereka yang memiliki IQ antara 110 dan 120, yang berada di atas rata-rata untuk pemimpin dan karyawan, cenderung berkinerja terbaik. Hal ini terutama berlaku jika IQ mereka sangat tinggi, luar biasa, atau jenius, dan mereka memiliki pendidikan dan keterampilan khusus tugas yang diperlukan.

Tiga kriteria, menurut Henry Simamora dalam bukunya "Prabu Mangkunegara" (2017:14), berdampak pada kinerja seseorang:

1. Faktor Individual, yang meliputi:
 - a. Kemampuan
 - b. Pengalaman
 - c. Populasi
2. Unsur-unsur psikologis, seperti:
 - a. Proses pembelajaran
 - b. Motivasi
 - c. Sikap
 - d. Kepribadian
 - e. Persepsi
4. Unsur-unsur organisasi, seperti:
 - a. Kepemimpinan
 - b. Sumber daya
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur organisasi Kinerja individu adalah hasil dari pekerjaan karyawan, ³⁷ dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Peningkatan kualitas individu, usaha kerja (work effort), dan dukungan organisasi adalah semua faktor yang dapat

membantu mencapai kinerja individu (Mangkunegara, 2018: 15). Dengan kata lain, kemampuan seseorang adalah hasilnya:

- 25 a. Karakteristik individu yang menentukan kemampuan untuk melakukan sesuatu: faktor individu termasuk kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi; faktor psikologis termasuk persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi;
- b. Upaya kerja, yang merupakan semangat untuk mencapai tujuan; dan
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu. Sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan desain pekerjaan adalah semua bagian dari kategori ini. Faktor eksternal dan internal terdiri dari faktor kinerja, menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017: 15). Faktor internal (*dispositional*) adalah yang berkaitan dengan sifat seseorang. Misalnya, seseorang yang kinerjanya buruk disebabkan oleh upaya mereka untuk memperbaiki kemampuan mereka, sedangkan seseorang yang kinerjanya baik disebabkan oleh kemampuan dan sifat pekerja keras mereka.

Faktor eksternal termasuk perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, atasan atau pimpinan, fasilitas pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja. Pekerja membuat elemen internal dan eksternal ini. Ini berdampak pada psikologi dan tindakan. Jika seorang karyawan percaya bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan atau upaya, mereka mungkin lebih senang dengan kinerja mereka daripada jika mereka percaya bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti keberuntungan, pekerjaan yang mudah, atau keuntungan finansial. Jenis atribut yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya memengaruhi persepsi dan perilaku mereka. Seorang pimpinan yang mengkritik kinerja karyawannya, misalnya, karena kurangnya tindakan mungkin mengakibatkan tindakan hukum,

atau pimpinan yang tidak mengaitkan kinerja yang buruk dengan ketidakmampuan atau keterampilan. Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ada dua komponen yang mempengaruhi pencapaian kinerja: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang, seperti motivasi kerja, inisiatif, dan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kinerja organisasinya.

2.2.5 Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2017:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

target merujuk pada sasaran spesifik yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu periode waktu tertentu. Target ini berfungsi sebagai indikator keberhasilan yang harus dicapai untuk memastikan bahwa kinerja organisasi atau individu sesuai dengan jalur dan jukni yang telah disepakati. Penetapan target biasanya melibatkan parameter yang jelas dan terukur, seperti angka penjualan, tingkat produktivitas, atau kualitas output. Dengan adanya target, proses evaluasi kinerja menjadi lebih terfokus dan sistematis, memudahkan identifikasi area yang perlu perbaikan dan memberikan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Target juga berperan dalam menetapkan ekspektasi yang realistis dan mendorong pencapaian hasil yang lebih tinggi melalui penetapan standar kinerja yang dapat dipantau dan diukur secara efektif.

2. Kualitas

kualitas merujuk pada sejauh mana hasil kerja atau produk memenuhi atau melampaui standar yang diharapkan. Kualitas mencakup aspek keakuratan, keandalan, dan kepuasan pengguna atau konsumen. Dalam evaluasi kinerja, kualitas sering kali diukur berdasarkan sejauh mana produk atau layanan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Misalnya,

dalam sebuah perusahaan, kualitas kinerja bisa diukur melalui seberapa baik produk yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi dan ekspektasi pelanggan, atau bagaimana layanan yang diberikan memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kualitas menjadi indikator utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi dari hasil kerja, serta perannya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Waktu Penyelesaian

waktu penyelesaian merujuk pada periode yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek dari awal hingga akhir. Aspek ini penting karena mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Waktu penyelesaian yang optimal menunjukkan bahwa seseorang atau kelompok mampu mengelola waktu dengan baik, mengidentifikasi prioritas, dan menghadapi tantangan dengan efektif. Sebaliknya, waktu penyelesaian yang terlalu lama bisa mengindikasikan adanya masalah dalam perencanaan, pengorganisasian, atau pengendalian proses kerja. Oleh karena itu, dalam evaluasi kinerja, waktu penyelesaian sering digunakan sebagai salah satu indikator utama untuk menilai kemampuan dan produktivitas seorang karyawan atau tim dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Taat Asas

Tidak hanya harus dilakukan dengan benar, terbuka, dan dapat dipertanggung jawabkan, tetapi juga harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu.

2.2.6 Indikator Kinerja

Kinerja menurut Boediharjo dalam Syajidin (2017:102) Dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Kepatuhan terhadap Prosedur Operasional Standar (SOP)

2. Tingkat Kehadiran
3. Kemampuan kerjasama
4. Tingkat kedisiplinan
5. Penanganan konflik

2.3 Penelitian Terdahulu

Table 2.3
Penelitian terdahulu

No	name	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Ririn Wiseliner, (2017)	The Influence of Information Technology Implementation on Employee Performance at PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Pekanbaru Branch.	Kualitatif	Hasil Penelitian Teknologi Informasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoray-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.
2.	FX Nanang Sujatmiko, (2018)	The Influence of Information Technology Usage on Employee Job Satisfaction (A Case Study at Dian Nuswantoro University and Stikubank University, Semarang).	Kulitatif deskriptif	Hasil penelitian ini secara signifikan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berdampak pada kepuasan kerja. Untuk meningkatkan

				kepuasan kerja karyawan, sebaiknya pihak akademis menyediakan komputer di seluruh departemen."
3.	Himawan Lufthi Geovannie, (2019)	6 The Influence of Information Technology Utilization and Task-Technology Fit on the Individual Performance of Tax Employees at the South Malang Primary Tax Office."	Kualitatif	1 Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak.

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

2.4 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018), Kerangka Pemikiran adalah teoritis atau konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menyusun landasan teori dan memberikan kerangka acuan bagi pengumpulan analisis data.

Gambar 2.4
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Dalam kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mendeskripsikan dimana: Teknologi Informasi yang disebut dengan (X) mempengaruhi Kinerja Pegawai yang di sebut dengan (Y).

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Abdurahman (2017:81), dijelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban awal terhadap permasalahan dalam penelitian, yang harus diuji melalui pengamatan empiris. Nazir (2015: 182) juga memberikan definisi hipotesis sebagai pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran sementara saat fenomena telah diidentifikasi, dan berfungsi sebagai dasar dan panduan dalam proses verifikasi.

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias

H_o Tidak Ada Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Soekanto (2018: 102) mendefinisikan penelitian sebagai suatu usaha ilmiah yang melibatkan pemeriksaan dan penciptaan secara sistematis, metodelis dengan tujuan akhir untuk mengungkap kebenaran. Tiga (3) jenis kegiatan digunakan untuk mengkategorikan berbagai bentuk penelitian.

1. Penelitian kualitatif adalah kategori pertama; ini adalah desain penelitian deskriptif yang sering menggunakan analisis. Investigasi fenomena secara metodelis melalui pengumpulan data yang dapat dikuantifikasi melalui penggunaan komputer, statistik, dan matematika dikenal sebagai
2. penelitian kuantitatif. Landasan teoritis menekankan metodologi dan signifikansi penelitian. Mengembangkan teori hipotesis tentang kejadian alam adalah tujuan penelitian kuantitatif.
3. Penelitian metode campuran memadukan metodologi kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan penjelasan ¹⁷ ini, peneliti akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang melakukan penyelidikan sistematis untuk mencari suatu kejadian dan memecahkan melalui penggunaan ilmu komputasi, statistik, dan matematika. Riset yang didasarkan pada data kuantitatif adalah kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Suryabrata (2018:25) ⁴⁸ menegaskan bahwa terdapat beberapa penafsiran terhadap istilah variabel. Variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan diamati selama penelitian. Variabel penelitian umumnya didefinisikan sebagai variabel yang memberikan kontribusi terhadap kejadian atau gejala yang diteliti. Dengan kata lain, ³⁹ variabel X merupakan variabel bebas dan variabel Y merupakan variabel terikat. Dengan demikian, variabel Y (kinerja karyawan) merupakan variabel terikat (terikat), sedangkan variabel X (teknologi informasi) merupakan variabel bebas.

Variabel Teknologi Informasi (X) terdiri dari 4 (Empat) indikator, yaitu:

1. Efisiensi Biaya
2. Kepatuhan terhadap regulasi
3. Keamanan Sistem
4. Skalabilitas

Variabel kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap Prosedur Operasional Standar (SOP)
2. Tingkat Kehadiran
3. Kemampuan kerjasama
4. Tingkat kedisiplinan
5. Penanganan konflik

33

3.3 Populasi dan Sampel

5

3.3.1 Populasi

Menurut Nawawi (2018:141), "populasi adalah keseluruhan objek yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, gejala-gejala, peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian". Populasi penelitian mencakup semua anggota atau elemen yang menjadi fokus utama penelitian. Penelitian ini melibatkan karyawan dari Kantor Camat Hiliduhu Kabupaten Nias. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang Pegawai Kantor Camat Hiliduhu Kabupaten Nias.

48

3.3.2 Sampel

Sampel, menurut Arikunto (2018: 134), "adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti." Dalam kasus di mana jumlah subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, sampel dapat terdiri dari 10% hingga 20% dari populasi; sebaliknya, dalam kasus di mana jumlah subjek yang diteliti kurang dari 100 orang, sampel dianggap sebagai populasi. Setelah mengidentifikasi semua anggota populasi yang relevan, metode simple

pickle sampling melibatkan pemilihan secara acak sejumlah anggota melalui metode seperti undian, tabel, dll., sehingga mengurangi bias dan meningkatkan representasi sampel terhadap populasi. Dengan menggunakan teknik ini, setiap subjek dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih, memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih akurat kepada populasi yang lebih besar. Maka berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel sejumlah 35 orang diambil semua populasi sebagai responden.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, baik subjek manusia, instrumen manusia, atau peneliti manusia digunakan. Peneliti perlu memiliki latar belakang teori yang kuat agar penyelidikan, analisis, foto, dan pembangunan konteks sosial yang mereka pelajari lebih mudah dipahami dan bermakna.

Menurut Arikunto (2017: 65), instrumen penelitian adalah peralatan dan fasilitas yang digunakan peneliti untuk memfasilitasi pengumpulan data dan memberikan hasil yang lebih baik, lebih konsisten, akurat, dan komprehensif. Hal ini memudahkan pemrosesan penelitian. Dengan alat penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada responden dengan pertanyaan berdasarkan indikasi seperti:

Table 3.1
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No item soal
Teknologi Informasi (X)	1. Efisiensi Biaya	1
		2
		3
	2. Kepatuhan terhadap regulasi	4
		5
	3. Keamanan Sistem	6
		7
		8

	4. Skalabilitas	9 10
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kepatuhan terhadap prosedur	1 2
	2. tingkat kehadiran	3 4
	3. tingkat kedisiplinan	5 6 7
	4. penanganan konflik	8 9 10

29 Penelitian ini menggunakan skala likert untuk menilai. "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial", kata Riduwan (2017:12).

Table 3.2
Skoring Skala Likert

4 Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dengan menggunakan model skala likert ini, responden diminta untuk memberikan respons terhadap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan. Setiap respons dikaitkan dengan nilai tertentu, dan nilai masing-masing pernyataan dihitung dengan menjumlahkan nilainya. untuk nilai dari 5 yang positif hingga 1 yang paling rendah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data⁷

sumber data Segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang penelitian terkait merupakan sumber data. Data penelitian berasal dari dua kategori sumber data yang berbeda, yaitu:

1. Sumber data Primer

Data primer didefinisikan oleh Sugiyono (2020:193) sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber tanpa menggunakan perantara. Di sini, informasi dikumpulkan secara langsung dengan metode yang meliputi melakukan pengamatan, mendistribusikan survei, dan mendokumentasikan informasi, baik secara individu maupun kelompok.

2. Sumber sekundr

Menurut Sugiyono (2018:456), sumber data sekundr adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui makalah atau orang lain. Namun demikian, data sekundr berguna sebagai data pendukung meskipun bukan data primer. Untuk melengkapi temuan penelitian, penelitian ini memanfaatkan data sekundr dari buku, jurnal, arsip, atau data pribadi.

3.6 Teknik Analisa Data⁷³

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi untuk analisis data, khususnya korelasi bivariat dengan SPSS for Windows (IMB SPSS STATISTICS 26). Berikut ini adalah tahapan pelaksanaan analisis:

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas³

Untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel secara empiris, instrumen penelitian diujicobakan di tempat lain sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian. Kantor Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias menjadi tempat pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas¹⁹

Uji validitas peneliti untuk ujian ini difokuskan pada item pertanyaan berikut yang menggunakan rumus korelasi momen produk:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel x)

N = jumlah responden

X = nilai untuk setiap item variabel X

Y = nilai untuk seluruh item variabel Y

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2018:180), penulis memanfaatkan rumus Pearson untuk membagi skor item bernomor ganjil ke dalam paruh pertama dan kelompok skor item bernomor genap ke dalam paruh kedua dalam rangka menghitung dependabilitas dengan menggunakan pendekatan penelitian belah dua ganjil-genap.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi antar skor variabel x atau y

N = jumlah sampel

X = nilai item variabel x

Y = nilai variabel y

Kemudian hasil yang didapatkan melalui perhitungan rumus *product moment* dikonsultasikan ke dalam rumus *Spearman brown* berikut ini:

$$r_{x,y} = \frac{2r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{(1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}$$

Dimana.

r_{ii} = nilai reliabel

$r^{1/2}$ = nilai indeks

36 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah residual, faktor pengganggu, atau data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Plot grafik standar dapat digunakan untuk melakukan hal ini. Ghazali (2016) menyatakan bahwa histogram residual atau distribusi titik data pada sumbu diagonal grafik dapat digunakan untuk menentukan kenormalan. Dua pilar mendukung proses pengambilan keputusan. Pertama, data tersebar di sekitar dan searah garis diagonal. Kedua, jika data tersebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti orientasi garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah residual, faktor pengganggu, atau data dalam model regresi memiliki distribusi normal, digunakan uji normalitas. Untuk ini, plot grafik biasa dapat digunakan. Ghazali (2016) menegaskan bahwa kenormalan dapat diamati dengan memeriksa histogram residual atau distribusi titik data pada sumbu diagonal grafik. Pengambilan keputusan didasarkan pada dua faktor. Data tersebar dalam dua arah: di sekitar dan searah garis diagonal. Jika data tersebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti orientasi garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi kedua tentang kenormalan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat ketidaksetaraan dalam variasi residual antara observasi dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah tidak adanya homogenitas di antara variabel-variabel model. Uji ini membantu dalam mencari tahu apakah varians residual dalam model regresi

berbeda untuk setiap observasi, yang akan menyimpang dari asumsi heteroskedastisitas tradisional. Model regresi yang baik tidak memiliki homoskedastisitas maupun heteroskedastisitas. Uji koefisien korelasi Spearman Rank, yang menghubungkan temuan regresi dengan semua variabel independen, mengidentifikasi heteroskedastisitas. Jika signifikansi temuan korelasi kurang dari 0,05, persamaan regresi menunjukkan heteroskedastisitas; di sisi lain, jika signifikansi lebih dari 0,05,

13

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji kelayakan model, atau uji kesesuaian, dilakukan setelah menyelesaikan analisis regresi linear berganda. Sejauh mana fungsi regresi sampel dapat memprediksi nilai sebenarnya adalah tujuan dari uji ini. Koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t dapat dinilai untuk melakukan uji goodness of fit secara statistik. Nilai uji statistik berada di sekitar daerah kritis, di mana hipotesis nol ditolak, menurut Ghozali (2019). Jika nilai uji statistik berada di luar daerah kritis, hasil perhitungan statistik dianggap tidak signifikan.

a. Regresi Linear sederhana

57

Pada dasarnya, analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antara dua variabel, yaitu variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen). Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linier berganda dimanfaatkan untuk menentukan apakah terdapat dampak atau pengaruh dari Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pola hubungan ini dijelaskan melalui suatu model persamaan sebagai berikut (Santoso, 2017)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = kinerja pegawai

a = konstanta dari persamaan regresi

X = Teknologi Informasi

31

18

4

b = Koefisien regresi dari variabel Teknologi Informasi

16 b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

72 Untuk mengetahui persentase koefisien determinasi guna mengetahui seberapa besar disumbangkan oleh derajat pengaruh variabel x terhadap y, maka penulis menggunakan pengukuran variabel x terhadap variabel y, dengan rumus berikut ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket.

r^2 : Nilai koefisien x dan y

100% : Persent

c. Uji T

14 Uji t, menurut Sugiyono (2018:223), merupakan solusi sementara terhadap pernyataan masalah yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Keterkaitan antara dua variabel yang diteliti dipastikan dengan menggunakan pendekatan pengujian hipotesis. harus mendapatkan supaya variabel bebas—TI—mempengaruhi variabel terikat—kinerja karyawan—digunakan uji t. Statistik t digunakan untuk menilai ketergantungan korelasi yang diperoleh antara rxy. Ditampilkan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

5 Keterangan:

t = hitung

r = nilai korelasi *produc moment*

dk = derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom*

n = banyaknya sampel

2 = bilangan konstan

1 = bilangan konstan

Dengan $dk = n - 2$, $\alpha = 5\%$ dengan keputusan.

$Bilat_{hitung} > t_{tabel} (n-k-2)$, maka H_0 ditolak

$Bilat_{hitung} < t_{tabel} (n-k-2)$, maka H_a ditolak

15

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Desa Hiliduho Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

b. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3

Jadwal penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan (2023)					
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
	Fase Awal Penelitian						
	a. Usulan Judul	■					
	a. Komposisi proposal		■	■	■		
	b. Arahan Proposal		■				
	c. Seminar Proposal			■			
	Fase Eksekusi						
	a. Realisasi penelitian				■	■	
	b. Pengumpulan Data				■	■	
	c. Analisis Data				■	■	
	Tahap Penyelesaian						
	a. Penyusunan Skripsi					■	■
	b. Bimbingan Skripsi					■	■
	c. Sidang					■	■

Sumber : Olahan Peneliti,

3 BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias

kecamatan Hiliduho sebelum terbentuk merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Gunungsitoli pada tahun 1991, dimana sebelum menjadi kecamatan definitif, berstatus perwakilan kecamatan yang dipimpin oleh Kepala Perwakilan atau Camat Pembantu, yaitu :

1. Hasanudin Hulu dari tahun 1988 s/d 1989;

2. Bezisokhi Mendrofa dari tahun 1989 s/d tahun 1991.

Selanjutnya setelah definitif menjadi kecamatan, dipimpin oleh Camat yaitu :

1. Drs. Toloaro Hulu dari tahun 1991 s/d tahun 2000;
2. Yanueli Nazara, BA dari tahun 2000 s/d 2003;
3. Drs. Tuhozaro Zebua dari tahun 2003 s/d 2005;
4. Drs. Oimonaha Waruwu dari tahun 2005 s/d 2007;
5. Hanaful Haq Gea, S.IP dari tahun 2007 s/d 2008;
6. Tolona Zendrato, S.AP dari tahun 2008 s/d 2009;
7. Drs. Rahmat Hulu dari tahun 2009 s/d 14 Februari 2012;
8. Tohuzaro Harefa, SH dari bulan Februari 2012 s/d Maret 2015;
9. Andhika P. Laoly, SSTP, M.Si dari bulan Maret 2015 s/d Maret 2017;
10. Taondrasi Mendrofa, SSTP, M.Si dari bulan Maret 2017 s/d saat ini.

68

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dan misi Kabupaten Nias adalah sebagai berikut:

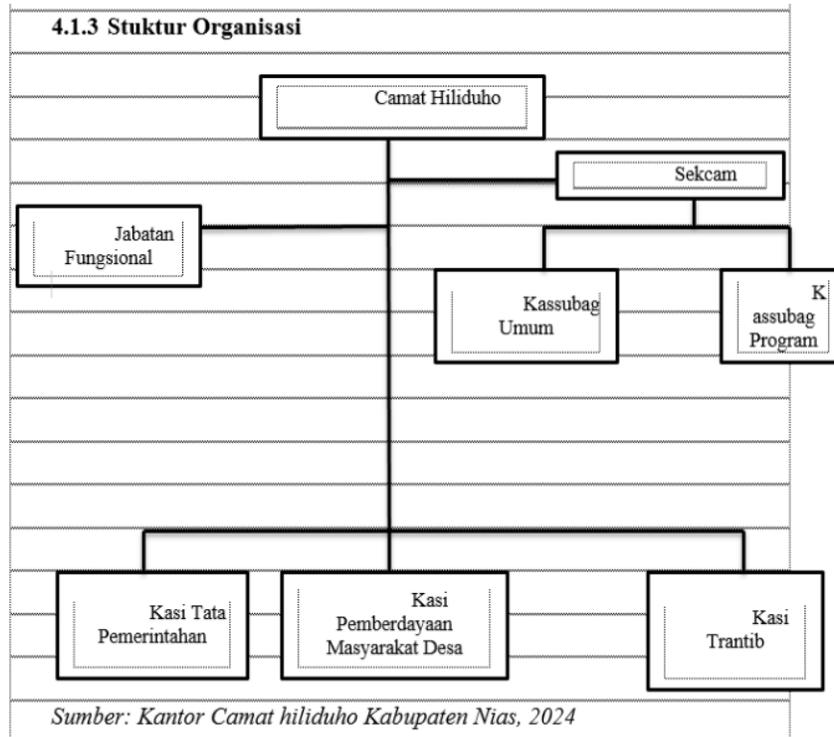
Visi:

“Kabupaten Nias Maju”

Misi:

1. Desa terakses, ibu kotamaju
2. Kesehatan, pendidikan dan sumber dayamasyarakat beranjak, dan
3. Petani, peternak dan nelayan produktif

4.1.3 Struktur Organisasi



4.1.5 Karakteristik Responden

A. Identitas responden

Identitas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias. Responden yang terlibat berjumlah 35 Oorang, yang terdiri dari berbagai latar belakang, jabatan, serta usia. Pemilihan responden ini dilakukan secara purposif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh merepresentasikan kondisi nyata dari lingkungan kerja di Kantor Camat Hiliduho. Informasi mengenai identitas responden, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, dikumpulkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakteristik demografis pegawai yang menjadi subjek penelitian ini. Data ini penting untuk analisis lebih lanjut mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor camat hiliduho.

B. Responden berdasarkan usia

B. Responden berdasarkan usia				
Tabel 4.1				
Identitas Responden Berdasarkan Usia				
No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)	
1.	25-29 tahun	6	17.14	
2.	30 - 34 tahun	7	20.00	
3.	35 - 39 tahun	5	14.29	
4.	40 - 44 tahun	6	17.14	
5	45 - 49 tahun	6	17.14	
6	50 - 54 tahun	5	14.29	
Jumlah	35 Orang	100	100%	

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Pegawai Kantor Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias yang berusia minimal 25 tahun menjadi responden survei ini. Dari 35 responden, responden terbanyak (20%) berada pada rentang usia 30-34 tahun. Selanjutnya adalah kelompok usia 25-29 tahun, 40-44 tahun, dan 45-49 tahun yang jumlahnya mencapai 17,14%. Kelompok usia yang persentasenya paling sedikit, masing-masing sebesar 14,29%, adalah kelompok usia 35-39 tahun dan 50-54 tahun. Persebaran usia pegawai Kantor Kecamatan Hiliduho secara umum berimbang, dengan kelompok usia muda hingga setengah baya mendominasi.

C. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	20 orang	57.14 %
2	Perempuan	15 orang	42.86 %
Total		35 orang	100%

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data di atas, dari 35 responden di Kantor Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias, masing-masing terdapat 20 responden (57,14%) dan 15 responden (42,86%) berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Berdasarkan proporsi tersebut, jumlah pegawai laki-laki sedikit lebih banyak daripada pegawai perempuan.

D. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	S-1	25 orang	71.43 %
2	D-III	10 orang	28.57 %
Total		35 orang	100%

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

¹ Dari 35 responden yang disurvei di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dengan total 25 orang atau sekitar 71,43% dari seluruh responden. Sementara itu, 10 orang atau 28,57% dari responden merupakan lulusan Diploma III (D-III). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor tersebut memiliki pendidikan tinggi,

yang dapat berdampak positif pada kualitas pelayanan dan kinerja di lingkungan kerja.

E. ¹ Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Daftar Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Camat	1 Orang	2,5 %
2	Sekretaris	1 Orang	2,5 %
3	Kassubag Administrasi dan Keuangan	1 Orang	2,5 %
4	Kassubag Umum	1 Orang	2,5 %
5	Kasubag Tapem	1 Orang	2,5 %
6	Kassubag PMD	1 Orang	2,5 %
7	Kassubag Kessos	1 Orang	2,5 %
8	Staf	28 Orang	80 %
Total		35 Orang	100

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan daftar responden berdasarkan jabatan di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias. Dari total 35 pegawai, sebagian besar adalah staf, yang mencakup 80% dari keseluruhan responden atau 28 orang. Sementara itu, jabatan struktural seperti Camat, Sekretaris, dan beberapa Kepala Sub Bagian (Kassubag) masing-masing hanya dipegang oleh 1 orang, masing-masing mencakup 2,5% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat Hiliduho

berada di posisi staf, sementara posisi struktural dipegang oleh sedikit orang.

4.1.6 Tabulasi Data

1. Rekapitulasi Hasil Angket Teknologi Informasi (Variabel X)

Tabel 4.5
Hasil Angket Teknologi Informasi (X)

No	Teknologi Informasi										TOTAL
	(X)										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	43
2	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
7	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	30
8	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	27
9	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
14	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
16	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	29
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
18	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	35
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28

22	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	31
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
27	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	46
28	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
29	5	4	5	5	4	3	5	2	4	4	41
30	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
31	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	26
34	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23
35	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	25

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

2. Rekapitulasi Hasil Angket ³ Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 4.6
Hasil Angket Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai										TOTAL
	(Y)										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	39
2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	37
5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	5	42
6	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	28
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
8	4	3	2	2	4	2	3	2	2	3	27
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49

11	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	44
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
23	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	44
27	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	3	3	4	5	5	3	3	4	4	39
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30
35	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	28

Sumber: *Olahan Peneliti, 2024*

17 Uji Intrumen

4.2.1 Uji Validitas Data

menurut Sugiyono (2018:223), merupakan solusi sementara terhadap pernyataan masalah yang menanyakan tentang hubungan antara dua

variabel atau lebih. Keterkaitan antara dua variabel yang diteliti dipastikan dengan menggunakan pendekatan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas—TI—mempengaruhi variabel terikat—kinerja karyawan—digunakan uji t. Sebanyak 35 responden yang bukan merupakan sampel penelitian mengikuti uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Nilai korelasi Item-Total Correction dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,329 untuk menilai validitas kuesioner. Tujuan dari nilai perbandingan ini adalah untuk menunjukkan apakah nilai hitung korelasi Item-Total Correction (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

1. Uji Validitas Teknologi Informasi (Variabel X)

Untuk menghitung validitas variabel teknologi informasi, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Validitas Variabel Teknologi Informasi (X)				
No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	
1	0,909	0,329	Valid	
2	0,891	0,329	Valid	
3	0,823	0,329	Valid	
4	0,874	0,329	Valid	
5	0,889	0,329	Valid	
6	0,856	0,329	Valid	
7	0,861	0,329	Valid	
8	0,777	0,329	Valid	
9	0,819	0,329	Valid	
10	0,930	0,329	Valid	

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner untuk variabel Teknologi Informasi

⁸ dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,329).

1. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,775	0,329	Valid
2	0,796	0,329	Valid
3	0,760	0,329	Valid
4	0,886	0,329	Valid
5	0,878	0,329	Valid
6	0,817	0,329	Valid
7	0,898	0,329	Valid
8	0,871	0,329	Valid
9	0,737	0,329	Valid
10	0,847	0,329	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui *spss satatistic26*, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8, ⁸⁹ diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner untuk variabel Kinerja Pegawai ⁸ dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,329).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2019: 130), didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid; apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten, variabel dikatakan reliabel atau handal. Reliabilitas berkaitan dengan seberapa konsisten dan stabil data atau temuan untuk mengevaluasi ketepatan atau kejelasan angket. Koefisien reliabilitas, nilainya berkisar antara 0 dan 1, menunjukkan seberapa baik atau buruk reliabilitasnya. Peneliti menguji reliabilitas dengan model cronbach's alpha. Mereka melakukan ini dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen tercantum dalam Tabel 4.9: Tabel 4.9

Perhitungan Reliabilitas tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Teknologi Informasi	0,960	10
Kinerja Karyawan	0,947	10

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,960 untuk variabel Teknologi Informasi, dan 0,947 untuk variabel Kinerja Pegawai. Reliabilitas angket pada ke duavariabel ini dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha* > 0,7. Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Program SPSS for Windows digunakan untuk memverifikasi apakah data dalam penelitian ini normal. Untuk memverifikasi kenormalan, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kami menerapkan kriteria signifikansi untuk uji dua sisi. Data terdistribusi secara teratur jika hasil perhitungan lebih tinggi dari 0,05. Tujuan uji normalitas, menurut Ghozali (2017: 160), adalah untuk memastikan apakah setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pendekatan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan.

Tabel 4.10

Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55594832
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.109
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

ber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Temuan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) adalah 0,032. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dalam uji Kolmogorov-Smirnov menandakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara data dan distribusi normal.

Jelas dari nilai signifikansi 0,032—yang lebih tinggi dari 0,05—bahwa tidak ada cukup data untuk mengesampingkan hipotesis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang jelas dari kenormalan dari uji normalitas, dan data residual memiliki distribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017) menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang efektif, seharusnya tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Deteksi multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Pendeteksian multikolinieritas dalam model ini memiliki beberapa langkah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang sangat tinggi, namun terdapat variabel-variabel bebas individual yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Analisis matriks korelasi antara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi ($>0,9$) antara variabel bebas, ini menunjukkan kemungkinan adanya multikolinieritas.
- 3) Melihat nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, ini mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas termuat dalam Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji multikolinieritas

Model				Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.388	2.806		2.633	0.013		
	Teknologi Informasi	0.771	0.075	0.874	10.322	0.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

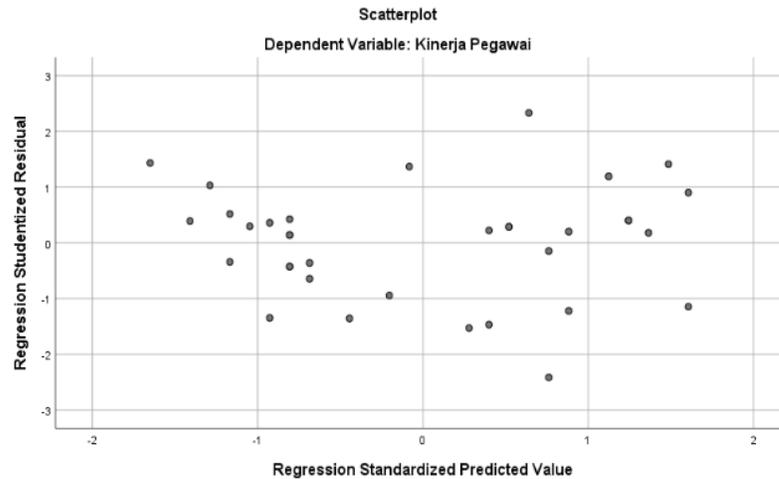
Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.11, menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* kedua variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1 yang artinya tidak ada kolerasi antara variabel independen yang lebih dari 95% demikian juga dengan hasil nilai VIF yang lebih < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara independen dalam model regresi.

23 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 47), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.

Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan SPSS26.



¹³ Berdasarkan gambar diatas maka dapat kita simpulkan bahwa titik ⁸⁶ titik dalam gambar diatas menyebar pada setiap titik 0, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁹¹ 4.3.4 Uji Linear Berganda

Menurut ³³ Sugiyono (2019), regresi linear berganda adalah suatu bentuk regresi yang melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini diterapkan untuk mengukur seberapa besar dampak variabel-variabel independen.

⁷⁸ Metode regresi linear berganda digunakan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.12
Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
1	(Constant)	7.388	2.806		2.633	0.013
	Teknologi Informasi	0.771	0.075	0.874	10.322	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 7.388 + 0.771 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Teknologi Informasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta : 7.388 artinya tanpa variabel bebas maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 7.388.
2. Koefisien regresi 0,771 artinya bahwa jika Teknologi Informasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

4.3.5 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, dimana setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.756	3.609	1.670
a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024					

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,756 hal ini berarti Variabel Teknologi Informasi mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 0,756 dengan presentase sebesar 75,6% setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara sendiri dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel dimensi Retensi benar-benar berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Quick Look* dan juga membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $<(0,05)$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $>(0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hasil pengujian uji F berdasarkan SPSS26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji T

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	7.388	2.806		2.633	0.013
	Teknologi Informasi	0.771	0.075	0.874	10.322	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh hasil bahwa dari tabel diatas diperoleh T hitung sebesar 10.322 dan nilai sig. 0,000.

Dikarenakan T hitung > T tabel yakni $10.322 > 2,00172$ dan nilai signifikan yakni $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

101

4.4.2 Uji F

51

Uji F adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara varians dua atau lebih kelompok data. Dalam konteks analisis varians (ANOVA), uji F membandingkan varians antara kelompok dengan varians dalam kelompok untuk melihat apakah kelompok-kelompok tersebut memiliki varians yang berbeda secara signifikan. Uji ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan beberapa kelompok dan bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa semua kelompok memiliki varians yang sama.

Hasil pengujian uji F berdasarkan SPSS26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1387.964	1	1387.964	106.537	.000 ^b
Residual	429.922	33	13.028		
Total	1817.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di simpulkan bahwa :

a. Pengaruh Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $106.537 > 329$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

6 4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias

Teknologi informasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. Penerapan teknologi informasi dalam proses kerja sehari-hari memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi secara cepat, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperbaiki komunikasi internal dan eksternal. Sebagai contoh, penggunaan sistem manajemen berbasis TI dapat membantu dalam pengelolaan data yang lebih terstruktur dan akurat, sehingga keputusan dapat diambil dengan lebih cepat dan tepat. Menurut Davis (2018), penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan lebih mudah.

Selain itu, teknologi informasi juga berkontribusi dalam mengurangi beban kerja administratif, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah. Sebagai contoh, dengan adanya perangkat lunak otomatisasi, tugas-tugas rutin

seperti pengolahan data dan penyusunan laporan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mowafi (2020) yang menunjukkan bahwa adopsi teknologi informasi dalam organisasi publik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik.

Namun, adopsi teknologi informasi juga memerlukan penyesuaian dari sisi sumber daya manusia. Pegawai perlu dilatih untuk menggunakan teknologi baru dengan efektif, dan perubahan budaya kerja mungkin diperlukan untuk mengoptimalkan manfaat yang diperoleh dari teknologi informasi. Menurut Lopez dan Farías (2021), faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan dukungan manajemen sangat penting dalam memastikan keberhasilan implementasi teknologi informasi dalam organisasi. Tanpa dukungan ini, teknologi yang canggih sekalipun tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di Kantor Camat Hiliduho, penggunaan teknologi Informasi juga dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Dengan sistem yang terintegrasi, pelacakan kegiatan dan hasil kerja pegawai menjadi lebih mudah, yang memungkinkan manajemen untuk memantau kinerja secara real-time dan melakukan intervensi jika diperlukan. Studi yang dilakukan oleh Barlow (2019) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan teknologi informasi dengan baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena teknologi tersebut mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses kerja.

Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan substansial mempengaruhi variabel terikat diterima apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ tercapai pada pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F (Ghozali, 2018). Teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan substansial, berdasarkan nilai T estimasi $> T$ tabel yaitu sebesar $106.537 > 2,00172$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi bertujuan

untuk menilai seberapa baik model dapat memperhitungkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai Adjuster R Square yang ditentukan oleh Nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Teknologi Informasi mampu memperhitungkan 0,756 variasi Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduhu Kabupaten Nias. berdasarkan hasil penelitian dapat di Tarik kesimpulan bahwa:

a. Uji Instrumen

1. Uji Keabsahan Data Teknologi Informasi (X) menunjukkan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dalam angket dianggap sah. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 dan signifikansi 2-tailed 0,05, nilai r tabel adalah 0,329. Berdasarkan uji keabsahan data teknologi informasi, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r -hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,329 (r -hitung > r -tabel), sehingga dinyatakan sah.
2. Uji Keabsahan Data Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dalam angket dianggap sah. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 dan signifikansi 2-tailed 0,05, nilai r tabel adalah 0,329. Berdasarkan uji keabsahan data kinerja pegawai, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r -hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,329 (r -hitung > r -tabel), sehingga dinyatakan sah.

b. Uji Reliabilitas

1. Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,960 untuk variabel Teknologi Informasi, dan 0,947 untuk variabel Kinerja Pegawai. Reliabilitas angket pada dua variabel ini dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha* > 0,7. Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

c. Hasil Uji Asmumsi Klasik

1. Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai nilai signifikansi $0,32 > 0,5$, maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
2. Hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel independen lebih besar dari 0,1, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen yang melebihi 95%. Selain itu, nilai VIF yang kurang dari 5 juga menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar diatas maka dapat kita simpulkan bahwa titik titik dalam gambar diatas menyebar pada setiap titik 0, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linear Berganda

1. Konstanta : 7.388 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan variabel bebas, Kinerja Karyawan mencapai 7.388. Koefisien regresi sebesar 0,771 menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan dalam Teknologi Informasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai dapat meningkat."

e. Uji Koefisien Determinasi

1. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,756. Ini menunjukkan bahwa Variabel Teknologi Informasi dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 75,6% setelah penyesuaian dengan sampel dan variabel independen, sementara sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini." Uji Hitotesis

f. Uji T

- 1) Berdasarkan tabel 4.13 yang terlampir, diperoleh bahwa nilai T hitung mencapai 10.322 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena T hitung lebih besar daripada T tabel, yaitu $10.322 > 2,00172$, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai."

g. Uji F

Pengaruh Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $106.537 > 329$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias, penerapan teknologi informasi dapat menjadi strategi yang sangat efektif. Teknologi informasi dapat membantu meningkatkan efisiensi administrasi dengan menyediakan sistem manajemen data yang terintegrasi dan real-time, yang memudahkan akses informasi dan mempercepat proses kerja. Selain itu, pelatihan berbasis teknologi untuk pegawai dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan perangkat lunak dan sistem yang relevan, mengurangi kesalahan manual, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Implementasi sistem komunikasi digital juga dapat memperbaiki koordinasi dan kolaborasi antar pegawai serta mempercepat pengambilan keputusan. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dan pelatihan yang memadai akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, efisiensi operasional, dan pelayanan publik yang lebih baik.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya lebih memperdalam lagi tentang Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2019. *Peranan Teknologi Informasi dalam Kegiatan Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdurahman, M. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Afandi, P. (2018). *Kinerja dan Produktivitas dalam Organisasi*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Almuntaha, R. (2019). *Teknologi Informasi: Perkembangan dan Aplikasinya*. Penerbit Andi.
- Aradya, W. (2018). *Pengantar Teknologi Informasi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2018). *Performance Management*. Dalam Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Beatty, T. 2017. *Korelasi Positif antara Konsekuensi Jangka Panjang dengan Penggunaan Teknologi Informasi*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. 2018. *Teknologi Informasi dan Komputer*. Surabaya: Penerbit Universitas Airlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Regresi Linier dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery, T. 2019. *Kinerja Organisasi: Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Irmawan, I. 2018. *Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Malang: UB Press.
- Kadir, A. (2019). *Pengantar Teknologi Informasi*. Penerbit Andi.
- Kadir, Abdul dan Triwahyuni, T. 2018. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McKeown, W. 2005. *Teknologi Informasi: Pengertian dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nawawi, H. (2018). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Partawi, T., dkk. (2019). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pemerintahan*. Penerbit Deepublish.
- Pramanda, R. P. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Universitas Brawijaya*. Penerbit Universitas Brawijaya Press.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Kinerja*. Dalam Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak, P. (2019). *Kinerja Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2018). *Konsep Sistem Informasi*. Penerbit Andi.
- Sutarman, A. 2018. *Pentingnya Peran Teknologi Informasi dalam Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutarman, B. 2020. *Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi*. Jakarta: Gramedia.
- Syajidin, Achmad. (2017). *Kinerja Pegawai: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Thompson, A., et al. 2016. *Kompleksitas dan Penggunaan Teknologi Informasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Tjhai, C. 2017. Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Kerja. Medan: USU Press.
- Tjhai, C. 2019. Indikator Teknologi Informasi dalam Perusahaan. Medan: USU Press.
- Triandis, H.C. 1980. Faktor-faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi. Dalam Tjhai, C., 2003, Medan: USU Press.
- Wibawa, I. 2018. Indikator Teknologi Informasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers.
- Williams, S., & Sawyer, S. (2019). *Teknologi Informasi: Dasar-Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit Salemba Empat.

ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Jabatan :

Pendidikan terakhir :

Tempat bekerja :

Pengantar

Instrumen ini diedarkan kepada Bapak/Ibu Pegawai dengan maksud mendapatkan informasi sehubungan dengan Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. Saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu pegawai untuk mengisi angket yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak dan Ibu berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu Pegawai tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang disediakan dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya, karena data ini akan dijadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia.

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum memberikan jawaban atas pertanyaan, dimohon kesediaan Bapak/Ibu terlebih dahulu untuk mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
2. Mohon kesediaan untuk memberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (√) salah satu dari lima kolom.
3. berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (√)

salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

Skor 5 = untuk kategori jawaban “sangat Puas”

Skor 4 = untuk kategori jawaban “puas”

Skor 3 = untuk kategori jawaban “netral”

Skor 2 = untuk kategori jawaban “tidak puas”

Skor 1 = untuk kategori jawaban “sangat tidak puas”

Variabel Teknologi Informasi (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penggunaan teknologi informasi membantu mengurangi biaya operasional kantor.					
2	Penggunaan teknologi informasi memungkinkan penghematan pada biaya administrasi.					
3	Teknologi informasi membantu meminimalkan penggunaan kertas dan alat tulis kantor.					
4	Teknologi informasi membantu kami tetap patuh pada peraturan dan kebijakan yang berlaku.					
5	Sistem teknologi informasi membantu dalam menjaga kepatuhan terhadap regulasi pemerintah.					
6	Sistem teknologi informasi yang kami gunakan memiliki keamanan yang memadai.					
7	Teknologi informasi di kantor kami melindungi data dari akses yang tidak sah.					
8	Kami merasa aman dengan sistem teknologi informasi yang diterapkan di kantor.					
9	Sistem teknologi informasi di kantor kami dapat dengan mudah ditingkatkan sesuai kebutuhan.					

10	Teknologi informasi yang kami gunakan dapat menyesuaikan dengan peningkatan volume kerja.						
----	---	--	--	--	--	--	--

Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai di Kantor Camat Hiliduho telah memahami dengan baik prosedur operasional yang berlaku.					
2	pegawai di Kantor Camat Hiliduho secara konsisten mengikuti prosedur operasional yang telah ditetapkan					
3	kehadiran pegawai di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias, cukup konsisten.					
4	tingkat kehadiran pegawai berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi pelayanan di kantor.					
5	kehadiran yang konsisten dari pegawai memberikan kepercayaan dan keandalan dalam menjalankan tugas-tugas administratif.					
6	kerja sama antarpegawai di Kantor Camat Hiliduho dapat menjadi contoh yang baik bagi unit kerja lain di Kabupaten Nias					
7	kerja sama antar pegawai di Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias sangat baik.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
8	tingkat kedisiplinan kinerja pegawai di kantor camat Hiliduho, Kabupaten Nias, saat ini memadai					
9	kedisiplinan pegawai di kantor camat Hiliduho, Kabupaten Nias, memengaruhi efisiensi dan efektivitas pekerjaan mereka					
10	penanganan konflik kinerja di Kantor Camat Hiliduho, Kabupaten Nias, telah dilakukan dengan baik					

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILIDUHO KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	176 words — 2%
2	text-id.123dok.com Internet	146 words — 2%
3	skripsistie.files.wordpress.com Internet	139 words — 1%
4	eprints.undip.ac.id Internet	137 words — 1%
5	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet	123 words — 1%
6	repository.unibos.ac.id Internet	122 words — 1%
7	repositori.stiamak.ac.id Internet	119 words — 1%
8	j-innovative.org Internet	81 words — 1%
9	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	65 words — 1%

10	www.scribd.com Internet	64 words — 1%
11	e-journal.uajy.ac.id Internet	58 words — 1%
12	Suharto Suharto, Aldo Agung Saputra. "Kemampuan Majerial Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Produktif Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Lampung Timur", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022 Crossref	56 words — 1%
13	repository.umsu.ac.id Internet	56 words — 1%
14	eprints.ukmc.ac.id Internet	54 words — 1%
15	docplayer.info Internet	44 words — < 1%
16	repository.radenintan.ac.id Internet	44 words — < 1%
17	core.ac.uk Internet	42 words — < 1%
18	es.scribd.com Internet	39 words — < 1%
19	id.scribd.com Internet	37 words — < 1%
20	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	37 words — < 1%

21	eprints.uny.ac.id Internet	36 words — < 1%
22	jurnal.polsri.ac.id Internet	35 words — < 1%
23	eprints.umm.ac.id Internet	30 words — < 1%
24	kc.umn.ac.id Internet	28 words — < 1%
25	journal.stiemb.ac.id Internet	27 words — < 1%
26	samryaazza.blogspot.com Internet	25 words — < 1%
27	www.slideshare.net Internet	24 words — < 1%
28	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	23 words — < 1%
29	ejournal.ipdn.ac.id Internet	23 words — < 1%
30	lib.ibs.ac.id Internet	22 words — < 1%
31	repository.uin-suska.ac.id Internet	22 words — < 1%
32	repository.uinjkt.ac.id Internet	22 words — < 1%

docobook.com

33	Internet	21 words — < 1%
34	repositori.uma.ac.id Internet	20 words — < 1%
35	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	19 words — < 1%
36	erepository.uwks.ac.id Internet	19 words — < 1%
37	library.binus.ac.id Internet	19 words — < 1%
38	repository.ar-raniry.ac.id Internet	19 words — < 1%
39	repository.fe.unj.ac.id Internet	19 words — < 1%
40	repository.uma.ac.id Internet	19 words — < 1%
41	archive.org Internet	18 words — < 1%
42	123dok.com Internet	16 words — < 1%
43	etheses.iainkediri.ac.id Internet	16 words — < 1%
44	journal.stiepasim.ac.id Internet	16 words — < 1%
45	jurnal.dharmawangsa.ac.id	

Internet

16 words — < 1%

46 jurnalglobalmulia.or.id
Internet

16 words — < 1%

47 repository.upi-yai.ac.id
Internet

16 words — < 1%

48 repository.upi.edu
Internet

16 words — < 1%

49 eprints.unmas.ac.id
Internet

15 words — < 1%

50 eprints.unwahas.ac.id
Internet

15 words — < 1%

51 repository.pradita.ac.id
Internet

15 words — < 1%

52 repository.president.ac.id
Internet

15 words — < 1%

53 Putri Puspita Sari, Marlina Kurnia, Muhdiyanto Muhdiyanto. "The Influence of Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, Fashion Involvement and Shopaholic Behavior on Impulse Buying (PT. Matahari Department Store Magelang)", UMMagelang Conference Series, 2024

14 words — < 1%

Crossref

54 dumadia.wordpress.com
Internet

14 words — < 1%

55 ejournal.unisba.ac.id
Internet

14 words — < 1%

56	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	14 words — < 1%
57	repository.umj.ac.id Internet	14 words — < 1%
58	indonesiabaik.id Internet	13 words — < 1%
59	jurnal.amaypk.ac.id Internet	13 words — < 1%
60	repositori.usu.ac.id Internet	13 words — < 1%
61	segalamacam.com Internet	13 words — < 1%
62	www.neliti.com Internet	13 words — < 1%
63	Nur Maulida Hidayat, Anas Alhifni. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI MAHASISWA MENJADI ENTREPRENEUR SYARIAH", JURNAL SYARIKAH : JURNAL EKONOMI ISLAM, 2017 Crossref	12 words — < 1%
64	journal.stieputrabangsa.ac.id Internet	12 words — < 1%
65	repository.iainpalopo.ac.id Internet	12 words — < 1%
66	repository.uksw.edu Internet	12 words — < 1%

67 Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020
Crossref 11 words — < 1%

68 id.123dok.com
Internet 11 words — < 1%

69 opengovasia.com
Internet 11 words — < 1%

70 repository.stieipwija.ac.id
Internet 11 words — < 1%

71 repository.unpas.ac.id
Internet 11 words — < 1%

72 seminar.bsi.ac.id
Internet 11 words — < 1%

73 vdocuments.com.br
Internet 11 words — < 1%

74 www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
Internet 11 words — < 1%

75 Yuni Windyastuti, Ratnasartika Ratnasartika, Elin B Somantri. "PENGARUH PERMAINAN MODIFIKASITERHADAP KEMAMPUAN MOTORIK KASAR ANAK KELAS B1 TAMAN KANAK-KANAK ISLAM HARUNIYAH PONTIANAK TIMUR", Edukasi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini, 2019
Crossref 10 words — < 1%

76 Zainul Arifin. "GAMBARAN POLA MAKAN ANAK USIA 3-5 TAHUN DENGAN GIZI KURANG DI PONDOK BERSALIN TRI SAKTI BALONG TANI KECAMATAN JABON -SIDOARJO", Jurnal Kebidanan Midwiferia, 2015 10 words — < 1%
Crossref

77 adoc.pub 10 words — < 1%
Internet

78 ejurnal.stie-trianandra.ac.id 10 words — < 1%
Internet

79 www.psychologymania.com 10 words — < 1%
Internet

80 www.semanticscholar.org 10 words — < 1%
Internet

81 Alfrida Tandi, Mansur M, Muhamad Yamin Noch, Muhammad Sawir. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Pemanfaatan Teknologi Informasi Computing (Google Drive) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Front Office DPMPTSP Provinsi Papua", The Journal of Business and Management Research, 2022 9 words — < 1%
Crossref

82 TONA AURORA LUBIS, NAJMI FUL HANIF. "FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN PELAWAN KABUPATEN SAROLANGUN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2015 9 words — < 1%
Crossref

83 arpusda.semarangkota.go.id 9 words — < 1%
Internet

84	Internet	9 words — < 1%
85	projects.co.id Internet	9 words — < 1%
86	repo.pelitabangsa.ac.id Internet	9 words — < 1%
87	repository.umy.ac.id Internet	9 words — < 1%
88	cmsap.xyz Internet	8 words — < 1%
89	eprint.stieww.ac.id Internet	8 words — < 1%
90	eprints.dinus.ac.id Internet	8 words — < 1%
91	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet	8 words — < 1%
92	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
93	media.neliti.com Internet	8 words — < 1%
94	ojs.itbhas.ac.id Internet	8 words — < 1%
95	pt.scribd.com Internet	8 words — < 1%
96	repository.ub.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

97 repository.usbypkp.ac.id

Internet

8 words — < 1%

98 robyparm.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

99 www.berazam.com

Internet

8 words — < 1%

100 Anggreini Brenda Tendean, David P. E. Saerang, Treesje Runtu. "PENGARUH STRUKTUR SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, PROSES SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI PADA RSUD SULAWESI UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Crossref

7 words — < 1%

101 eprints.walisongo.ac.id

Internet

7 words — < 1%

102 isma-panji.blogspot.com

Internet

7 words — < 1%

103 Izzatul Lutfiah Al Rofiqi, Maulidyah Amalina Rizqi. "Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Wajah (Face Recognition) 'Sibegawan' dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT BPR Bank Jombang Perseroda", VISA: Journal of Vision and Ideas, 2024

Crossref

6 words — < 1%

104 Reza Ronaldo, Kusman Yuhana, Ade Suparman. "Kinerja Pegawai Penyaluran Kredit Pensiunan

6 words — < 1%

Pada Bank Saudara Kantor Cabang Pembantu Subang", The World of Business Administration Journal, 2020

Crossref

105	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	6 words — < 1%
106	hery-susilo.blogspot.com Internet	6 words — < 1%
107	jurnal.untad.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF