

PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton)

H. Mansur
Universitas Muhammadiyah Buton

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton; (2) Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton; (3) Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. Jenis Penelitian yang digunakan adalah analitik korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan untuk mengelolah data yang diperoleh dari responden adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan karakteristik responden pada masing-masing responden pada masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu teknik analisis regresi linear sederhana dengan regresi dan korelasi. Hasil Penelitian diperoleh bahwa (1) Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton; (2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton; (3) Kapasitas sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. Disarankan sebagai berikut (1) Sebaiknya pendidikan dan pelatihan pegawai ditingkatkan agar kapasitas sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal; (2) Sebaiknya penambahan sistem jaringan yang di dinas kependudukan dan catatan sipil lebih ditingkatkan agar kinerja organisasi lebih maksimal dalam mempercepat pengiriman data dari masing-masing unit kerja yang membutuhkan.

Kata Kunci: *Pengaruh sumber daya manusia, teknologi informasi, kinerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah penataan manajemen pemerintah pusat dan daerah (propinsi, kabupaten, kota). Hal tersebut dinilai penting antara lain karena keberhasilan suatu kebijakan ditentukan pula oleh kemampuan manajemen dalam birokrasi pemerintahan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara efisien dan efektif. Seluruh aktivitas dalam lingkungan instansi pemerintah akan diukur dari sisi akuntabilitas kinerjanya, baik dari sisi kinerja individu, kinerja unit kerja dan kinerja instansi, dan bahkan juga kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dalam konteks tersebut diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, terutama yang berkaitan dengan sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil terhadap paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan (daerah) era reformasi politik dan pemerintahan.

Menjadikan aparatur yang profesional dalam rangka menunjukkan kapasitas,

identitas serta potensi tersembunyi yang ada dalam setiap aparatur menjadi bahan pemikiran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di pemerintah daerah pada saat ini, untuk itu aparatur dituntut untuk mampu memaksimalkan kapasitas potensial yang dimilikinya. Aparatur pemerintah daerah merupakan pelaksana kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga diperlukan persyaratan kapasitas yang memadai dari unsur sumber daya manusia ini. Gibson dalam Pasolong (2010:176), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Kapasitas sumber daya manusia menurut Indriasari (2008) adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai kinerja. Kebijakan untuk melakukan aktivitas tersebut tidak dapat dilakukan oleh pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dibidangnya. Maka dari itu kapasitas sumber daya manusia berperan penting dalam menghasilkan kinerja berkualitas dalam menyikapi berbagai tuntutan warga masyarakat. Untuk itulah pemerintah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi dari pegawai suatu organisasi. Dengan aplikasi teknologi maka organisasi akan mengalami perubahan sistem manajemen, dari sistem tradisional ke sistem manajemen kontemporer. Teknologi informasi berkaitan dengan pelayanan, hal tersebut dikarenakan salah satu dimensi dari kapasitas pelayanan adalah kecepatan pelayanan (Parasuraman et al., 1988 dalam Mardjiono 2009), dimana dimensi tersebut dapat dikaitkan dengan teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang diberikan, khususnya pada organisasi jasa, akan semakin cepat dan akurat.

Realita menunjukkan bahwa pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton, ditemu-

kan berbagai permasalahan terutama yang disebabkan oleh berbagai perkembangan yang begitu cepat. Persoalan utama yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah saat ini antara lain adalah masih banyaknya aparatur pemerintah atau pegawai negeri yang memiliki kompetensi atau kinerja yang masih rendah terutama jika dikaitkan dengan beban kerja serta tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikasinya adalah, kurangnya kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kurangnya kemampuan aparatur dalam penguasaan terhadap teknologi yang mengakibatkan lambanya pelayanan yang diberikan.

Sebagai konsekuensi logis dari kemampuan teknis kerja yang rendah dari aparatur pemerintah mengakibatkan rendahnya kapasitas kerja dari aparatur tersebut. Secara konkret hal ini dapat diamati dari pelaksanaan tugas yang cenderung memerlukan waktu yang terlalu lama sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Kelambanan tersebut disebabkan oleh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi yang tidak memadai dari pegawai yang mengakibatkan antara lain rendahnya partisipasi masyarakat.

Hal ini antara lain yang menyebabkan munculnya anggapan masyarakat bahwa citra aparatur pemerintah dalam melayani kepentingannya sangat rendah. Munculnya anggapan tersebut menimbulkan semacam sikap antipati atau masa bodoh masyarakat terhadap pemerintah, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya sikap acuh tak acuh terhadap pemerintah, tidak melaksanakan ketentuan administrasi secara benar, penyimpangan-penyimpangan dan penggunaan fasilitas pemerintahan yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Kondisi yang demikian membawa konsekuensi yang harus dipenuhi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Buton, agar lebih mampu mengimbangi volume pekerjaan yang semakin bertambah melalui peningkatan kapasitas sumberdaya manusia dan teknologi informasi yang lebih baik. Berdasarkan permasalahan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi*

terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton) ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.
2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.
3. Bagaimana pengaruh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu sebagai berikut

a. Kegunaan Akademik

Diharapkan memberikan kontribusi dalam hal hasanah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan masalah kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Buton, dalam menetapkan kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Utara, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelangsungan hidup organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kapasitas Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Pengertian tentang sumber daya manusia dapat beranekaragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama. Banyak ahli mencoba mendefinisikan sumber daya manusia diantaranya:

Menurut Bambang Wahyudi (2002:8) sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut: Secara makro, Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat di dalam suatu negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu negara/daerah. Secara mikro, Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja/organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

2. Aktivitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:25) aktivitas pokok sumber daya manusia:

a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia. Melalui perencanaan sumber daya manusia, pimpinan berusaha mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan karyawan di masa depan.

b. Peluang pekerjaan yang sama. Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Pengangkatan karyawan. Tujuan pengangkatan karyawan adalah memberi persediaan memadai atas individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi.

d. Pengembangan sumber daya manusia. Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan sumber daya manusia juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi.

e. Kompensasi dan tunjangan. Kompensasi memberi penghargaan kepada karyawan

atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan.

f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan. Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan karyawan adalah sangat penting. Program peningkatan kesehatan menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat lebih meluas. Keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat jumlah tindak kekerasan yang meningkat ditempat kerja.

g. Hubungan karyawan dan karyawan/manajemen. Hubungan antar pimpinan dan karyawan harus ditangani secara efektif apabila karyawan organisasi ingin sukses.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis yang dialih-bahasakan oleh Diana Angelica (2006:45) pengembangan Sumber Daya Manusia dimulai dengan orientasi karyawan baru, pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan perubahan. Pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Usaha-usaha pengembangan sumber daya manusia:

- a. Pelatihan
- b. Rotasi pekerjaan
- c. Kursus dan perkuliahan
- d. Simulasi (Permainan)
- e. Cuti panjang dan cuti ketidakhadiran

4. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia menurut Indriasari (2008) adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs) dan hasil-hasil (outcomes). Kapasitas sumber daya manusia menurut Yogi Dwita (2011) adalah kapasitas tidak hanya berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga dengan kemampuan organisasi untuk

mencapai misinya secara efektif dan kemampuan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

5. Indikator Menilai Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007:286) Sumber daya manusia merupakan: Daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (*energi atau power*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang dan tanggung jawab memiliki kemampuan (*competency*) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

B. Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Definisi Teknologi Informasi

Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif dalam membuat pelaporan keuangan yang memenuhi karakteristik informasi, yaitu tepat waktu

Santika (2003) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah Teknologi-teknologi yang memungkinkan manusia untuk mencatat (*record*), menyimpan (*store*), mengolah (*process*), mengambil kembali (*retrive*), mengirim (*transmit*), dan menerima (*receive*) informasi.

Menurut Agus Mulyanto (2009:43) teknologi informasi merupakan Perkembangan teknologi komputer yang dipadukan dengan teknologi telekomunikasi.

Teknologi informasi menurut Lantip (2011:1) merupakan: ilmu pengetahuan yang mencakup berbagai hal seperti sistem komputer hardware dan software, LAN (*local area network*), MAN (*metropolitan area network*) WAN (*wide area network*).

2. Pengelompokan Teknologi Informasi

Menurut Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni (2005:7) pengelompokan teknologi informasi sebagai berikut:

a. Teknologimasukan (*input technology*) adalah teknologi yang berhubungan de-

ngan peralatan untuk memasukan data ke dalam sistem komputer. Peranti masukan yang lazim dijumpai dalam sistem komputer berupa *keyboard* dan *mouse*.

b. Mesin pemroses (*processing machine*) lebih dikenal dengan sebutan CPU (*Central Processing Unit*), *mikroprosesor*, atau *prosesor*. Contoh prosesor yang terkenal saat ini, antara lain adalah *Pentium* dan *PowerPC*. Sesuai dengan namanya, CPU merupakan bagian dalam sistem komputer yang menjadi pusat pengolahan data dengan cara menjalankan program yang mengatur pengolahan tersebut.

c. Teknologi penyimpanan, dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu memori internal dan penyimpanan eksternal. Memori internal berfungsi sebagai pengingat sementara baik bagi data, program, maupun informasi ketika proses pengolahannya dilaksanakan oleh CPU. Dua contoh memori internal yaitu ROM dan RAM. ROM (*Read-Only-Memory*) adalah memori yang hanya bisa dibaca, sedangkan RAM (*Random Access Memory*) adalah memori yang isinya bisa diperbaharui. Penyimpanan Eksternal adalah segala peranti yang berfungsi untuk menyimpan data secara permanen. Hardisk dan disket merupakan contoh penyimpanan eksternal.

d. Teknologi keluaran (*Output technology*) adalah teknologi yang berhubungan dengan segala peranti yang berfungsi untuk menyajikan informasi hasil pengolahan sistem. Layar atau monitor dan printer merupakan peranti yang biasa digunakan sebagai peranti keluaran.

e. Teknologi Perangkat Lunak (*software*) atau dikenal juga dengan sebutan program adalah deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya. Sebagai contoh *Microsoft Word* merupakan contoh perangkat lunak pengolahan kata, yaitu perangkat lunak yang berguna untuk membuat dokumen, sedangkan *Adobe Photoshop* adalah perangkat lunak yang berguna untuk mengolah gambar.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Bagus Kusuma Pramuditya (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi *

a. Faktor Sosial (*Social Factor*)

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi.

b. Kompleksitas (*Complexity*)

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

c. Kesesuaian tugas (*Job Fit*)

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan 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.

d. Konsekuensi Jangka Panjang (*Long Term Consequences*)

Konsekuensi jangka panjang diukur dari output yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Untuk beberapa individu, motivasi untuk menggunakan teknologi informasi dapat dihubungkan dengan rencana pada masa yang akan datang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini.

e. Kondisi yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*)

Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Retnaningtyas Widuri (2010) pemanfaatan teknologi informasi merupakan Penggunaan teknologi informasi bersangkutan oleh pengguna melalui sistem informasi berbasis komputer dalam rangka menyelesaikan berbagai tugas dan masalah yang dihadapi pengguna dalam menjalankan pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas dan

produktivitas, baik secara individual, kelompok maupun organisasional, dengan memfokuskan pada level individu, khususnya *end user computing*.

Sedangkan menurut Jurnal dan Supomo (2002) dalam Santiadji Mustafa (2010) pemanfaatan teknologi informasi adalah Tingkat integritas teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi. Konstruksi pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator:

a. Perangkat, merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, keras dan sistem jaringan.

b. Pengelolaan Data merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data secara sistematis dan menyeluruh.

c. Perawatan merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan

C. Kinerja Organisasi

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (*per-individu*) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tu-

juan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

2. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro 2006:12 bahwa organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

3. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. "Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tu-

juan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya". (Surjadi, 2009:7)

Menurut Baban Sobandi (2006:176) Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

4. Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Bastian (2005: 267) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi adalah masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*).

Kinerja pemerintah daerah dengan sendirinya merupakan keseluruhan capaian atau hasil-hasil selama pelaksanaan otonom daerah. Untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis pemerintah daerah.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi:

a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.

c. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Kepemimpinan sebagai upaya an-

tuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

e. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya. (Ruky, 2001:7)

D. Kerangka Pikir dan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

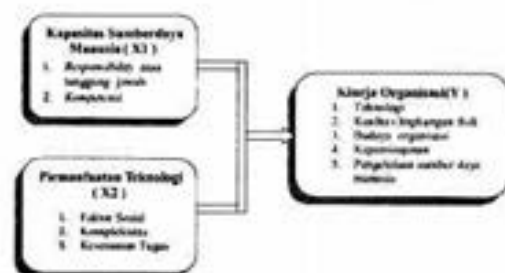
Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dalam menyelesaikan kinerja maka dalam instansi pemerintah perlu adanya dukungan dari kapasitas SDM yang memadai. Rendahnya pemahaman pegawai atau sumber daya manusia terhadap tugas dan fungsinya serta hambatan di dalam pengolahan data juga dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan.

Oleh karena hal tersebut diatas maka kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

Uraian singkat mengenai kerangka pikir dapat digambarkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Diagram Kerangka Pikir



2. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Terdapat pengaruh antara kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton

b. Terdapat pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap Kinerja Di-

nas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton

c. Terdapat Pengaruh antara Kapasitas Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

MOTODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah analitik korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis.

B. Definisi Operasional

Untuk memberikan kesamaan pandangan terhadap Variabel tersebut, diberikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia

Untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi dapat dilihat dari level of responsibility dan kompetensi sumberdaya tersebut

a. Responsibility atau tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik.

b. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan- pelatihan dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan

2. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah Tingkat integritas teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi. Menurut Bagus Kusuma Pramuditya teknologi informasi diukur dengan indikator:

a. Faktor Sosial (Social Factor)

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi.

b. Kompleksitas (Complexity)

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

c. Kesesuaian Tugas (Job Fit)

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses input menjadi output.

3. Variabel Kinerja Instansi Pemerintah

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi:

a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan kualitas layanan yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

b. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.

c. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

e. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002 : 108) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah maka penelitiannya merupakan penelitian populasi". Sedangkan menurut Sugiyono (2005:90): "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Berkenaan dengan itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton sebanyak 13 (tiga belas) orang ditambah dengan pegawai honorer 40 orang.

3.2.2 Sampel

Arikunto (2002 : 109) menyatakan bahwa: "sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sedangkan menurut Sugiyono (2005 : 91), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Berhubung dalam penelitian ini populasinya tergolong kecil dan dapat diteliti, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau disebut dengan sampel jenuh yang artinya keseluruhan dijadikan sampel untuk mendapatkan data-data akurat yang mewakili indikator-indikator yang berguna menganalisa permasalahan.

Data dalam penelitian ini menggunakan seluruh sampel yang ada yaitu sebanyak 53 orang sebagai responden.

2.4 Sumber Data

Data akan dikumpulkan pada saat peneliti berada di lapangan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui pengamatan, pengisian kuisioner. Data primer diambil dari pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder diambil dari dokumen-dokumen, buku-buku, karya tulis, data statistik dan naskah lainnya yang terkait langsung dengan objek yang diteliti dan berguna sebagai acuan dalam menganalisa dan mendeskripsikan keadaan yang berlangsung.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ditempuh melalui 2 (dua) cara, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Penjelasan kedua teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Studi dokumentasi, yaitu kegiatan

mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku-buku, peraturan-peraturan, jurnal serta literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini, dan

(2) Kuisioner atau angket hanya berbeda dalam bentuknya. Pada Kuisioner pertanyaan disusun dalam kalimat tanya, sedangkan pada angket pertanyaan disusun dalam kalimat pernyataan dengan opsi jawaban yang tersedia.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Perangkat Angket

Sebelum soal angket tes digunakan, maka diadakan uji instrumen soal angket tes terlebih dahulu yang meliputi:

a. Validitas Instrumen

Pengujian validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar. Dimana untuk menguji validitas setiap item tersebut dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai dan skor total dipandang sebagai nilai, selanjutnya dimasukkan dalam rumus:

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

(Arikunto, 2002)

Hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel product moment dengan taraf signifikansi 5% atau . Jika , maka butir soal tersebut valid. Jika , maka item tersebut tidak valid. Item yang tidak valid tidak perlu direvisi atau digunakan. (Arikunto, 2002).

b. Reliabilitas Instrumen

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas angket dan observasi menurut Arikunto (2002) yang menggunakan skala rating, dalam pengujiannya menggunakan rumus alpha.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2002)

Nilai yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai product moment pada taraf signifikansi terhadap dengan ketentuan yaitu:

- Jika $r \geq 1$ maka item tersebut reliabel
- Jika $r < 1$ maka item tersebut tidak reliabel

2. Teknik Statistik Deskriptif dan Inferensial

Teknik analisis yang digunakan untuk mengelolah data yang diperoleh dari responden adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskriptifkan karakteristik responden pada masing-masing responden pada masing-masing variabel sedangkan Analisis Inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam analisis ini adalah :

a. Menghitung koefisien korelasi ganda

Koefisien korelasi ganda dalam regresi linear tidak lain adalah korelasi sederhana antara Y dengan regresi linearnya $b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$. Untuk memudahkan menentukan nilai R (koefisien korelasi ganda) maka terlebih dahulu dihitung koefisien determinasi (R^2), yakni: $R^2 = \frac{JK(Reg)}{\sum y^2}$

Selanjutnya untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda digunakan uji F (Sudjana:2003), dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 diterima

b. Menghitung Koefisien

Korelasi Parsial

Untuk korelasi antara X_1 dan Y jika X_2 konstan digunakan rumus:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Untuk korelasi antara X_2 dan Y jika X_1 konstan digunakan rumus:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Untuk menguji keberartian korelasi parsial digunakan rumus uji t (Sudjana: 2002), sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{r_{y1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{(1 - r_{y1.2}^2)}} \quad t_2 = \frac{r_{y2.1} \sqrt{n-3}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)}}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 diterima

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y) digunakan rumus analisis regresi linear ganda. Namun sebelumnya dilakukan uji normalitas data Kinerja organisasi (Y). Untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji dengan menggunakan rumus Chi-kuadrat sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_k)^2}{f_k}$$

Kemudian nilai chi-kuadrat yang diperoleh dibandingkan dengan chi-kuadrat pada tabel dengan kriteria sebagai berikut. Apabila nilai χ^2 pada derajat kebebasan $dk = k - 1$ dan signifikan $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Begitu juga sebaliknya.

c. Menguji keberartian koefisien regresi linear

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Kapasitas SDM (X_1) dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung galat baku taksiran

Untuk menghitung galat baku taksiran dapat menggunakan rumus:

$$S_{y12}^2 = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

(Sudjana, 2002)

2. Menghitung galat baku koefisien regresi

$$S_{b1}^2 = \frac{S_{y12}^2}{\sum x_1^2 (1 - R^2)}$$

(Sudjana, 2002)

Selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

$$t_t = \frac{b_t}{S_{b_t}}$$

(Sudjana, 2002)

Dengan kriteria pengambilan keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 maka H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Pada bagian ini dilakukan pengujian hipotesis pertama yaitu menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kapasitas sumber daya manusia dengan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui pola hubungan tersebut, digunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan: $Y = a + bX$

Hasil analisis regresi dengan menggunakan software SPSS versi 17 adalah:

Tabel 4.1 Hasil analisis regresi hipotesis pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.823	3.54206

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kapasitas sumber daya manusia dan kinerja instansi pemerintah sebesar 0.909. Sedangkan besar pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan kinerja instansi pemerintah 0.826 atau 82.6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi sebesar 82.6 % terhadap kinerja instansi pemerintah sedangkan sisanya sebesar 17.2 % merupakan pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui signifikansi kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah dapat dilihat pada tabel anova berikut:

Tabel 4.2 signifikansi pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	3037.357	1	3037.357
	Residual	626.851	51	12.291
	Total	3664.208	52	

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: Kinerja Instansi pemerintah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai statistik F yang diperoleh sebesar 242.096 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan yaitu sebesar 0.05 yang berarti bahwa H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model linier yang digunakan sudah tepat. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah.

Karena model regresi linear yang digunakan sudah tepat berdasarkan pengujian anova maka dilanjutkan dengan uji t untuk mendapatkan koefisien regresi dan pengujian signifikansinya. Hasil pengolahan data untuk uji t dengan menggunakan SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Olah Data Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.905	2.530		1.939
	Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA	1.548	.100	.909	15.559

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi pemerintah

a. Dependent Variable:

Kinerja Instansi pemerintah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 15.559 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier yang diperoleh adalah:

$$Y = 4.905 + 1.548 X - 1$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta pada model adalah 4.905 memberi arti bahwa pada saat tidak ada kapasitas sumber daya manusia maka nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 4.905

2. Koefisien regresi sebesar 1.548 memberikan arti bahwa kapasitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika kapasitas sumber daya manusia naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 1.548.

2. Hasil Uji Hipotesis kedua

Hasil analisis regresi dengan menggunakan software SPSS versi 17 adalah :

Tabel 4.4 Hasil analisis regresi hipotesis kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.787	3.88125
a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara teknologi informasi dan kinerja instansi pemerintah sebesar 0.889. Sedangkan besar pengaruh teknologi informasi dan kinerja instansi pemerintah 0.791 atau 79.1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi dapat memberikan kontribusi sebesar 79.1 % terhadap kinerja instansi pemerintah sedangkan sisanya sebesar 20.9 % merupakan pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui signifikansi kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah dapat dilihat pada tabel anova berikut :

Tabel 4.5 signifikansi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908.932	1	2908.932	193.102	.000 ^b
	Residual	768.275	51	15.064		
	Total	3677.208	52			
a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Instansi pemerintah						

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai statistik F yang diperoleh sebesar 193.102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan yaitu sebesar 0.05 yang berarti bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model linier yang digunakan sudah tepat. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan

hubungan dan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah.

Karena model regresi linear yang digunakan sudah tepat berdasarkan pengujian anova maka dilanjutkan dengan uji t untuk mendapatkan koefisien regresi dan pengujian signifikansinya. Hasil pengolahan data untuk uji t dengan menggunakan SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Olah Data Uji t

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.829	2.483		3.958 .000
	Teknologi Informasi	1.117	.080	.889	13.886 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Instansi pemerintah					

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 13.896 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 9.829 + 1.117 X_1$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta pada model adalah 9.829 memberi arti bahwa pada saat tidak ada teknologi informasi maka nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 9.829

b. Koefisien regresi sebesar 1.117 memberikan arti bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika teknologi informasi naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 1.117

3. Hasil Uji Hipotesis ketiga

Hasil analisis regresi dengan menggunakan software SPSS versi 17 adalah :

Tabel 4.7 Hasil analisis regresi hipotesis ketiga

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.952 ^a	.906	.903	2.62539	.906	241.747	2	50

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA, Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah sebesar 0.952. Sedangkan besar pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah 0.906 atau 90.6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi dapat memberikan kontribusi sebesar 90.6 % terhadap kinerja instansi pemerintah sedangkan sisanya sebesar 9.4 % merupakan pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui signifikansi kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah dapat dilihat pada tabel anova berikut :

Tabel 4.8 signifikansi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.952 ^a	.906	.903	2.62539	.906	241.747	2	50

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA, Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai statistik F yang diperoleh sebesar 241.747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan yaitu sebesar 0.05 yang berarti bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model linier yang digunakan sudah tepat. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah.

Karena model regresi linear yang digunakan sudah tepat berdasarkan pengujian anova maka dilanjutkan dengan uji t untuk mendapatkan koefisien regresi dan pengujian signifikansinya. Hasil pengolahan data untuk uji t dengan menggunakan SPSS versi 17 dapat di-

lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Olah Data Uji t

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3352.573	2	1676.287	241.747	.000 ^b
Residual	344.624	50	6.893		
Total	3697.200	52			

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SUMBER DAYA MANUSIA, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Instansi pemerintahan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 6.544 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. sedangkan t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi teknologi informasi adalah sebesar 7.840. kedua koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 2.846 + 0.575 X_1 + 0.935 X_2$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta pada model adalah 2.846 memberi arti bahwa pada saat tidak ada kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi maka nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 2.846

b. Koefisien regresi sebesar 0.575 memberikan arti bahwa kapasitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika kapasitas sumber daya manusia naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintahan akan meningkat sebesar 0.575.

c. Koefisien regresi sebesar 0.935 memberikan arti bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika teknologi informasi naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintahan akan meningkat sebesar 0.935

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya

Manusia terhadap kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kapasitas sumber daya manusia dan kinerja instansi pemerintah sebesar 0.909. Sedangkan besar pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi 0.826 atau 82.6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi sebesar 82.6 % terhadap kinerja instansi pemerintah sedangkan sisanya sebesar 17.2 % merupakan pengaruh faktor lain.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 15.559 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Buton Utara

Berdasarkan hasil uji tersebut tersebut Bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi hal tersebut dikarenakan oleh kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Yogi Dwita bahwa kapasitas tidak hanya berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga dengan kemampuan organisasi untuk mencapai misinya secara efektif dan kemampuan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

b. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 13.896 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai α yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil

adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut didapatkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah karena Secara umum pemanfaatan TI oleh instansi pemerintah relatif optimal dan telah menunjukkan arah pembentukan *e-Government* yang baik. Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjangkau data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Beberapa hal yang menonjol antara lain adalah pelayanan yang diberikan melalui situs pemerintah tersebut, suda ditunjang oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efektif untuk pengembangan TI pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Buton Utara. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Thomson et.al. dalam Wijana (2007) bahwa manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Salah satu manfaat yang diharapkan seperti peningkatan kinerja yang merupakan bagian dari akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pemanfaatan teknologi informasi, kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Dengan adanya sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi dapat digunakan secara maksimal berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton ..

b. Teknologi informasi digunakan secara baik dan bermanfaat terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

c. Sumber daya manusia digunakan dengan baik akan bermanfaat terhadap kinerja

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

a. Sebaiknya pendidikan dan pelatihan pegawai ditingkatkan agar kapasitas sumber daya manusia (Pegawai) dapat bekerja secara optimal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

b. Sebaiknya penambahan sistem jaringan teknologi informasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal dalam memanfaatkan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bastian, Indra. 2006. *Pengaruh respon perusahaan dalam investasi teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan: strategi bisnis, kematangan teknologi informasi, dan ukuran perusahaan sebagai variabel antecedent*. Fakultas ekonomi universitas sebelas maret, Surakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriasari, Ertambang Nahartyo. 2009. *Pengaruh kapasitas SDM, manfaat Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, Studi pada Pemerintah kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal Akuntansi.
- Kadir, Abdul; Triwahyuni, Terra CH. 2005. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Keban, Yeremais T, 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta, Fisip UGM
- Lagina, Mutia. 2008. *Pengaruh prinsip Good Governance dan komitmen organisasi dan dimediasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sektor publik*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Mardjiono, Didik Eko. 2009. *Analisis Pengaruh kepemimpinan, pemanfaatan TI dan implementasi struktur organisasi yang terdesentralisasi terhadap kinerja organisasi. studi pada RSUD Kab. Temanggung*, Tesis Universitas Padjajaran.
- Mulyadi, 2001, *Balanced ScoreCard, Alat Manajemen Kotemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*, Penerbit Salemba empat.
- Mulyanto, Agus. 2009. *Sistem informasi Konsep & Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ricky Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Santiadji Mustafa, Sutrisno, Rosid. 2010. *Analisis Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari*. Jurnal Akuntansi.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sihaloho dan Halim. 2005. *Pengaruh faktor-faktor rasional, politik dan kultur organisasi terhadap pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah*. Solo: SNA 8.
- Setiawan, Imran. 2005. *Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Akuntan*. Skripsi, Universitas Riau: Pekanbaru.
- Solikhin, Akhmad. 2006. *Penggabungan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah : Perkembangan dan Permasalahan*, Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 2 No. 2, November
- Suyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.