

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID19 DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN**

**Muhammad Rizalni, Khuzaini, Apriya Santi**

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine the effect of the utilization of information technology on employee performance and the effect of organizational commitment on employee performance partially and simultaneously at The Department of Population and Civil Registration of Banjarmasin City with 64 respondents. By using the Multiple Linear Regression test, the results of research show that the utilization of information technology on employee performance has a significant value  $< 0.05$ , so it can be concluded that the variable of utilization of information technology partially has a significant effect on employee performance. Likewise the variable organizational commitment partially has a significant effect on employee performance, the variable of information technology utilization and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Banjarmasin City.*

**Keywords:** *Utilization of Information Technology, Organizational Commitment, Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dengan responden berjumlah 64 orang. Dengan menggunakan uji Regresi Linier Berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

**Kata Kunci:** *Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi, Kinerja*

## Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah lembaga. Sumber daya manusia dan lembaga merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis, sampai sekarang belum pernah terdapat suatu lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap kinerja individu, oleh karena itu perlu adanya peningkatan pemanfaatannya dengan cara menambahkan fasilitas pendukung, maka akan semakin memudahkan pemakai dalam menyelesaikan pencarian data, pengumpulan data, serta penyajian informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dengan maksimal.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan secara optimal dari komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan *internet, (intranet), electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson et al. 2000). Pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat (Winidyaningrum, 2010). Selain pemanfaatan teknologi, hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. yaitu suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan

organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya

## Studi Literatur

### Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global. Sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi informasi adalah 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. Sedangkan teknologi komputer (*hardware, software, database, jaringan internet*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi yang juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi informasi memiliki banyak fungsi dan peranan bagi organisasi. Fungsi dari teknologi informasi adalah mengumpul data, mengolah data, menghasilkan data, menyimpan dan mencari kembali data (Raffiansyah, 2015).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg & Baron, 2003). Sementara Spector (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi.

### Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, *Job Performance* atau *Actual Performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sayudha, 2020. Dengan judul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi

Terhadap Kinerja Individual Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja individu pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, kesesuaian tugas teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Variabel pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawaty, 2019. Dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Fiskus di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi informasi terhadap kinerja Fiskus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kesesuaian tugas-teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja fiskus. Tetapi pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fiskus.

### Hipotesis

Berdasarkan dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

- H1: Pemanfaatan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
- H2: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja
- H3: Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

### Metode Penelitian

#### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yaitu dengan cara menyampaikan kuisisioner kepada responden untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survei melalui sensus pada seluruh responden.

#### Tempat Penelitian dan Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang beralamat di Jalan. Sultan Adam No.18, Surgi Mufti, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang seluruhnya berjumlah 64 orang pegawai yang seluruhnya dijadikan sebagai responden.

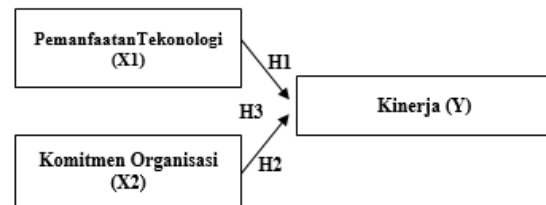
#### Pengukuran

Untuk setiap pertanyaan diberi nilai dengan menggunakan Skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut :Sangat Setuju (SS)= 5, Setuju (S)= 4, Ragu- ragu (RR)= 3, Tidak Setuju (TS)= 2, Sangat Tidak Setuju (STS)= 1.

### Metode Analisis Data

Teknik Analisis Data yang dilakukan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.

### Model Penelitian



### Hasil Penelitian

#### a) Uji Validitas

Menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

#### b) Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh butir adalah reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Kolmogorov Smirnov adalah lebih besar dari 0,05 (bebas masalah uji normalitas). Berdasarkan nilai signifikansi yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,981 sehingga dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, dengan kriteria

nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian Uji Multikolinearitas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Metode pengujian yaang digunakan adalah dengan metode Uji Glester. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dari hasil uji menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis**

**a.) Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.098	1.005		2.088	.041
1 X1	.558	.041	.668	13.503	.000
X2	.443	.054	.406	8.201	.000

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :  $Y = 2.098 + 0,558 X1 + 0,443 X2$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) 0,558 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan

searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,558.

b. Peningkatan terhadap variabel komitmen organisasi (X2) 0,443 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, jika terjadi peningkatan nilai pada komitmen organisasi, maka kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,443.

**b.) Uji-F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	685.156	2	342.578	246.301	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	84.844	61	1.391		
Total	770.000	63			

Sumber: Data Primer (2022)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai 0.000 (Nilai Sig.< 0,05), karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**c.) Uji-t**

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing Variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Uji t) sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.098	1.005		2.088	.041
1 X1	.558	.041	.668	13.503	.000
X2	.443	.054	.406	8.201	.000

Sumber: Data Primer(2022)

Interpretasi hasil adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi didapatkan nilai signifikansi 0.000 (nilai sig.< 0,05), yang artinya Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.
- b. Variabel X2 yaitu Komitmen organisasi didapatkan nilai signifikansi 0.000 (nilai sig. < 0,05), yang artinya Variabel Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel `Kinerja Pegawai.

**Kesimpulan**

Terdapat beberapa simpulan dari penelitian ini, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ahmadi, H., Iskandar., dan Kurniawati , N. 2012. Pemberian Probiotik Dalam Pakan Terhadap Pertumbuhan Lele Sangkuriang (*Clarias gariepinus*) pada Pendederan II. *Jurnal Perikanan dan Kelautan*. 3 (4) : 99-107.

Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.

Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.

As’ad H. Abu Rumman dan Anas Y. Alhadid, 2014, *The Impact of Social Media Marketing on Brand Equity: An Empirical Study on Mobile Service Provider in Jordan* Science Private University, Amman, Jordan. *Rev. Integr. Bus. Econ. Res* Vol 3.

Depdikbud, (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.

Dewa Ayu Nyoman Krisnawaty, 2019, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Fiskus Di Kanwil Djp Sumsel & Kep. Babel*, Palembang.

Dian K, Solikhah.2012. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2):162-232.

- Eisenberger, R., Armelia, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. 2001. Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pangestika, Fierda. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fred Luthans, (2008), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Handoko, 2010, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.(2008). *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008 tentang *Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja*. Kota Banjarmasin
- Peraturan daerah No. 21 Tahun 2014 tentang *penyelenggaraan administrasi kependudukan*, Banjarmasin.
- Prawirosentono, Suryadi. (2013). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Raffiansyah, Junisar. 2015. *Pentingnya Penjualan bagi Perusahaan* Diakses pada 8November2015.<https://www.kompasiana.com/raffiansyahjc/563c6e58c723bdb1093d6e61/pentingnya-penjualan-bagi-perusahaan>.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sayudha, Vincent Bastian Tertio (2020) Pemanfaatan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap kinerja individu, *Skripsi, Unesa*. Semarang.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Singodimedjo, Markum.(2000). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Spector, Paul. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology*. Research and Practice-2 nd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Erawati, 2019, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi,

- Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (*Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul*).
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *pokok-pokok kepegawaian*.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Wilkinson, Joseph W., et.al. 2000. *Accounting Information Systems. Fourth Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Winidyaningrum, Celvina, dan Rahmawati. 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variable Intervening Pengendalian Intern Akuntansi: Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. *Simposium Nasional Akuntansi XII*, Purwokerto.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya.