

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIKANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

**Mutmainnah<sup>1</sup>, Abdul Jabbar<sup>2</sup>, Adam Latif<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Email Korespondensi: mutmainnah0923@gmail.com

Email: jbr.nyonk1@gmail.com; adamlatifaja2017@gmail.com

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine how much influence motivation has on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study was 960 people. The sample collection technique was purposive sampling. This type of research is Descriptive Quantitative. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, literature studies. Data analysis techniques used were validation tests, reliability, and hypothesis testing using IBM SPSS and Likert Scale. The results of this study are the results of the questionnaire obtained from the recapitulation of the Information Technology Use variable 81% are in the "agree" category, the recapitulation of employee performance variables of 79% are in the "agree" category. Factors that influence employee performance are the ability factor is 71% and the motivation factor is 77%. The influence of the use of information technology on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency is categorized as "Influential/Significant", from the ANOVA test, the F count obtained is 28.384 with a significance level of 0.01, this shows that the influence of the independent variable as a whole has a significant effect, and the probability is far above 0.05 partially t count  $(5.328) \geq t$  table (1.98552) meaning that the influence of the use of information technology on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency is 81%.

**Keywords:** Use of Information Technology and Performance

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 960 orang. Teknik pengumpulan sampelnya adalah purposive sampling. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, realibility, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS dan Skala Likert. Hasil penelitian ini adalah hasil kuesioner diperoleh dari rekapitulasi variabel Penggunaan Teknologi Informasi 81% berada pada kategori "setuju", rekapitulasi variabel kinerja pegawai sebesar 79% berada pada kategori "setuju". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor kemampuan adalah 71% dan faktor motivasi adalah 77%. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan "Berpengaruh/Signifikan", dari uji ANOVA dapat Fhitung yang diperoleh sebesar 28,384 dengan tingkat signiffikan 001 hal ini menunjukkan pengaruh variabel indipenden secara keseluruhan berpengaruh signifikan, dan probabilitas jauh diatas 0,05 secara parsial thitung  $(5,328) \geq$  ttabel (1,98552) artinya pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Kependudukn dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 81%.

**Kata kunci:** Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja

*Penerbit:*

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital, karena di era saat ini sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas seringkali juga disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi (Haeruddin, Marjuni, and Abubakar 2021). Dalam mengembangkan suatu organisasi tidak lepas dengan tuntutan untuk bagaimana melakukan proses pekerjaan dengan cepat dan terukur untuk mendapatkan suatu tujuan yang ingin dicapai organisasi, salah satu aspek adalah penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi. Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor di antaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Perubahan tersebut kita lihat pada sistem rekrutmen pegawai yang sekarang ini lebih mengedepankan pegawai yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Sistem komputernisasi yang saat ini diberlakukan pada seluruh kegiatan perkantoran berakibat pada bergesernya sistem manajemen sumber daya manusia lebih dipengaruhi oleh teknologi informasi. (Masalah, n.d.) Kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan individu, organisasi maupun instansi tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif yakni dapat menunjang kinerja sehingga akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teknologi informasi (TI) berkembang dengan cepat. Teknologi informasi adalah jenis teknologi yang digunakan untuk mengolah data, yang mencakup berbagai proses seperti mendapatkan, memproses, menyusun, menyimpan, dan mengubah data dalam berbagai cara. Teknologi ini menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, dan juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah, yang merupakan informasi strategis untuk pengambilan keputusan (Zakaria and Leiwakabessy 2020). Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berubah jumlah maupun kualitasnya (A, Tajang, and Taufik 2022). Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan perolehan dari suatu kegiatan selama suatu periode tertentu, sehingga apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai meningkat setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya, fungsi suatu pekerjaan maka metode pengembangan yang ditentukan cukup baik. Penggunaan teknologi informasi didalam suatu lembaga pemerintahan harus adanya faktor pendukung yang berkompeten yakni kinerja pegawai dalam menguasai teknologi informasi yang pada akhirnya tercipta kepuasan kerja dalam mengerjakan tugas yang diberi.

Pada sebuah lembaga pemerintah maupun perusahaan, baik itu swasta ataupun negeri, teknologi informasi sangat penting untuk dikuasai karena sebagai penunjang kegiatan operasional. Canggihnya peralatan teknologi sekarang akan memudahkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi lembaga pemerintahan serta juga kinerja manusia yang semakin cepat. Adanya teknologi dalam bekerja akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para pegawai. Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja (Tamsil, Budiandriani, and Mahfudnurnajamuddin 2023).

Organisasi publik seperti kantor Badan Usaha Milik Negara yang salah satunya adalah kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menyediakan pelayanan publik bagi masyarakat dituntut

### *Penerbit:*

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

untuk bekerja secara professional sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang menghasilkan barang/jasa yang bermutu tinggi. Kantor yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan kantor dicapai atau tidak.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan kependudukan dan catatan sipil. Instansi ini memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melayani masyarakat. Yang menjadi prioritas utama adalah bagaimana membantu dan melayani masyarakat dalam memenuhi segala kebutuhan dan kepentingannya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki beberapa pelayanan administrasi kependudukan, agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu, instansi menuntut adanya upaya dan kinerja dari seluruh pegawai. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang saat ini memiliki beberapa indikator kinerja diantaranya:

**Tabel 1: Pencapaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang**

No.	Indikator kinerja	Satuan	Target		
			2021	2022	2023
1	Jumlah wajib KTP, Akta kelahiran dan Akta kematian yang diterbitkan	%	85,00	90,00	93,00
2	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	%	85,00	90,00	93,00
3	Presentase penyelesaian KTP-el	%	85,00	90,00	93,00
4	Presentase tingkat pemanfaatan data dan inovasi kependudukan	%	85,00	90,00	93,00
5	Presentase anak 01-17 tahun 1 (satu) hari yang memiliki KIA	%	30,00	90,00	40,00

Sumber: Dukcapil Kab.Sidrap

Berdasarkan data diatas dapat dilihat capaian kinerja pelayanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil periode tahun 2021-2023 pada pencapaian indikator kinerja, yakni mampu mencapai target yang ada, dapat dilihat di setiap indikator kerja memiliki peningkatan setiap tahun. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai da lam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (M, Saifudin Hakim 2020). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi direspon oleh organisasi dengan mendesain system informasi berbasis teknologi komputer atau website. Sistem informasi yang didukung TI dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif.

Pada saat ini, kinerja pegawai menjadi masalah yang sangat penting dan menarik karena akan bermanfaat bagi penegakan hukum bagi individu, masyarakat, bangsa, dan negara. Kinerja pegawai yang baik akan menjamin bahwa pelayanan sipil aman dan penegakan hukum berjalan dengan baik. Bagi

**Penerbit:**

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



masyarakat, penelitian kinerja pegawai akan mendorong masyarakat untuk membuat aturan dan hukum yang dilaksanakan dengan baik. Selain menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kinerja yang baik dari pegawai akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman karena hukum benar-benar dijadikan panglima karena pegawai merupakan bagian dari aparat negara dan melakukan tugas melayani masyarakat dengan baik. Dengan demikian, pegawai harus mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di mana penerapan hukum dilakukan tanpa pandang bulu (Rambe et al. 2021). Peraturan Menteri Penyalagunaan Aparatur Negara Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Seharusnya bisa menunjukkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya kinerja aparaturnya maish beragam atau tidak semuanya membuktikan kinerja sesuai seperti yang diharapkan.

Dalam hal ini sesuai dengan paradigma aparaturnya pemerintah yang menempatkan kepuasan pelayanan kepada masyarakat diatas segala-galanya. Selanjutnya, sebagai aparaturnya pemerintah dituntut pula untuk memiliki sikap yang disiplin, jujur, dan senantiasanya beritikad baik. Dengan begitu akan tercipta aparaturnya pemerintah yang andal dan profesional. Selain itu, pegawai harus memiliki tekad yang kuat dan bulat untuk bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugas kepemerintahan maupun tugas-tugas pelayanan masyarakat.

Salah satu organisasi perangkat yang berkomitmen meningkatkan derajat para pegawainya ialah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang atau biasa disebut Disdukcapil Kabupaten Sidenreng Rappang. Telah banyak upaya yang menjadi prioritas utama dalam organisasi ini mendorong para pegawainya bahwa betapa pentingnya penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai harus terus di update kemampuannya sehingga pegawai dapat bekerja semakin membaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun reality yang terjadi terkadang adanya kecenderungan pegawai mengabaikan dalam masalah penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa pola pikir lainnya melakukan perbaikan cara kerja dan terus menjadi lebih baik, kurang semangat kerjanya, kurangnya sensitifitas berpikir memajukan Disdukcapil Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang dikumpulkan dengan metode dokumentasi, dokumen yang dimaksud merupakan publikasi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Data yang digunakan adalah data sejak bulan november hingga desember sehingga jumlah data observasi adalah sebanyak 960 data. Dalam penelitian ini, penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Sidenreng Rappang diuji melalui pengujian analisis deksriptif dan uji kualitas data. Uji kualitas data antara lain : Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Selain itu validitas akan ditentukan oleh keadaan responden pada waktu diwawancarai. Bila waktu menjawab semua pertanyaan, responden harus merasa bebas tanpa adanya gangguan, maka data yang diperoleh akan valid dan reliable. Uji realibilitas dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliailitas adalah tingkat keterandalan atau konsistensi suatu alat ukur menghasilkan yang sama bila dilakukan secara berulang. Dan uji hipotesis mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan

### Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

random atau stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang).

**PEMBAHASAN**

**Tabel 2: Correlation variabel X**

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.335**	-.155	-.066	-.016	.539**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.131	.523	.876	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
X2	Pearson Correlation	.335**	1	-.104	-.321**	-.211*	.350**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.316	.001	.039	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
X3	Pearson Correlation	-.155	-.104	1	.262**	.333**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.131	.316		.010	<,001	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
X4	Pearson Correlation	-.066	-.321**	.262**	1	.222*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.523	.001	.010		.030	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
X5	Pearson Correlation	-.016	-.211*	.333**	.222*	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.876	.039	<,001	.030		<,001
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.539**	.350**	.492**	.449**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	96	96	96	96	96	96

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

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

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan dari alat output diatas untuk menguji tingkat data adalah dengan membandingkan Rhitung dengan tabel X1 memperoleh nilai 0,539 > 0,169, X2 memperoleh 0,350 > 0,169, X3 memperoleh 0,492 > 0,169, X4 memperoleh 0,449 > 0,169, X5 memperoleh 0,515 > 0,169 sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan tentang teknologi informasi dikatakan “Valid”

a. Uji Reabilitas

1) Variabel X (Teknologi Informasi)

**Penerbit:**

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



**Tabel 3: Case Processing Summary**  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	96	100.0

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

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Output ini mencantumkan proporsi data valid yang perlu diolah dan data yang telah dikeluarkan. Seperti yang bisa dilihat, tidak ada yang diberikan meskipun terdapat 96 titik data atau contoh yang sah dengan persen 100% (*exclude*).

**Tabel 4: Reliability Statistic X**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.097	5

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Output tersebut sebagai hasil dari analisis realibilitas Cronbach Alph. Diketahui nilai Cronbach Alpha 0,097 dari 5 item pertanyaan dari variabel X. Kaidah pengambilan keputusannya, jika nilai Cronbach Alpha > nilai Rtabel data dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan output diperoleh hasil 0,097 > 0,169 sehingga dapat dikatakan reliable.

**Tabel 5: Correlation variabel Y**  
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-.043	.159	-.182	.227*	.409**
	Sig. (2-tailed)		.678	.122	.075	.026	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
Y2	Pearson Correlation	-.043	1	.344**	.417**	.164	.696**
	Sig. (2-tailed)	.678		<,001	<,001	.110	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
Y3	Pearson Correlation	.159	.344**	1	.275**	-.119	.633**
	Sig. (2-tailed)	.122	<,001		.007	.250	<,001
	N	96	96	96	96	96	96
Y4	Pearson Correlation	-.182	.417**	.275**	1	.309**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.075	<,001	.007		.002	<,001
	N	96	96	96	96	96	96

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



Y5	Pearson Correlation	.227*	.164	-.119	.309**	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.026	.110	.250	.002		<.001
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.409**	.696**	.633**	.621**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	96	96	96	96	96	96

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

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

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan dari alat output diatas untuk menguji tingkat data adalah membandingkan Rhitung dengan Y1 memperoleh nilai  $0,409 > 0,169$ , Y2 memperoleh  $0,696 > 0,169$ , Y3 memperoleh  $0,633 > 0,169$ , Y4 memperoleh  $0,473 > 0,169$ , Y5 memperoleh  $1 > 0,169$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan tentang kinerja pegawai dikatakan “Valid”

2) Variabel Y (Kinerja Pegawai)

**Tabel 6: Case Processing Summary**  
**Case Processing Summary**

Cases		N	%
		Valid	96
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	96	100.0

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

Output ini mencantumkan proporsi data valid yang perlu diolah dan data yang telah dikeluarkan. Seperti yang bisa dilihat, tidak ada yang diberikan meskipun terdapat 96 titik data atau contoh yang sah dengan persen 100% (*exclude*).

**Tabel 7: Reliability Statistic**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.477	5

Output tersebut sebagai hasil dari analisis realibilitas Cronbach Alph. Diketahui nilai Cronbach Alpha 0,477 dari 5 item pertanyaan dari variabel X. Kaidah pengambilan keputusannya, jika nilai Cronbach Alpha > nilai Rtabel data dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan output diperoleh hasil  $0,477 > 0,169$  sehingga dapat dikatakan reliable.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



**Tabel 8: Variables Entered/Removed  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penggunaan Teknologi Informasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Output ini menjelaskan tentang variabel yang dimaksud dalam model regresi diketahui bahwa variabel independen yang dimaksud adalah Penggunaan Teknologi Informasi dan variabel dependennya penempatan (tidak ada variabel yang dikeluarkan atau *removed*). Sedangkan metode regresi digunakan adalah *enter*.

**Tabel 9: Model Summary  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.224	1.49799

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Teknologi Informasi

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Hasil dari tabel Model Summary, pada bagian ini ditampilkan nilai R = 0,482 dan Rsquare atau (R<sup>2</sup>) sebesar 0.232 (adalah pengkuadratan dari koefisiensi relasi, atau  $0,482 \times 0,482 = 0,232 \times 100\% = 2,3$ ). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa bahwa nilai untuk mencari pengaruh implem entasi kebijakan (X) terhadap penempatan (Y) dengan ini nilai yang dicari sebesar 2,3%.

**Tabel 10: Koefisiensi regresi X terhadap Y  
(Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.332	2.043		4.567	<,001
	Penggunaan Teknologi Informasi	.523	.098	.482	5.328	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil olah data, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat di analisa berdasarkan koefisien-koefisien sebagai berikut :

$$Y_1 = 9,332 + 0,523 X$$

**Penerbit:**

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Hal ini dapat dijelaskan dengan fungsi regresi distas

- Tanda positif menunjukkan perubahan searah, dan apabila variabel Implementasi (X) berubah maka Penempatan (Y) pun ikut berubah. Koefisien sebesar 0,523 menunjukkan bahwa jika penggunaan teknologi informasi tinggi maka kinerja aparatur juga tinggi, dan koefisien regresi sebesar 0,523 menunjukkan bahwa jika penggunaan teknologi informasi rendah maka kinerja juga rendah.
- Nilai konstanta sebesar 9,332 menunjukkan bahwa dampak implementasi kebijakan terhadap penempatan aparatur sipil negara masih bernilai positif jika semua faktor lainnya dianggap konstan.
- Berdasarkan nilai beta 0.523 diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap penggunaan teknologi informasi (X) adalah kinerja (Y), berdasarkan nilai beta yang besar.
- Uji Hipotesis (Ada Pengaruh X dan Y)

**Tabel 11: Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.693	1	63.693	28.384	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	210.932	94	2.244		
	Total	274.625	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penggunaan Teknologi Informasi

Sumber Data: Hasil Olah Data 26.0

Hasil uji ANOVA pada bagian ini menunjukkan bahwa temuan adalah  $F = 28.384$  dengan tingkat probabilitas signifikan. Model regresi dapat digunakan untuk meramalkan implementasi kebijakan karena probabilitas (001) lebih besar dari 0,05. Uji F digunakan untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis dalam penelitian ini, tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 namun  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel ANOVA yang menunjukkan bahwa variabel implementasi kebijakan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penempatan (Y). Uji statistic t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen berdasarkan tabel coefficients hasil olah data SPSS, maka diketahui bahwa :

a. Nilai t hitung variabel Implementasi Kebijakan (X) 0,482 dengan tingkat signifikansi 001

b. Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik sesbagai berikut :  $H_a : \rho_{yx} \neq 0$

$H_o : \rho_{yx} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat :

Hipotesis  $H_a$  : pengaruh penggunaan teknologi informasi berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kaidah Keputusan :

Jika nilai thitung  $\geq$  t tabel maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya berpengaruh signifikan. Jika nilai thitung  $\leq$  t tabel maka  $H_o$  diterima  $H_a$  ditolak. Tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 5,328, prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria.

a. Nilai signifikan sebesar  $0,169 \geq 0,05$

b. Df atau dk (deraja t kebebasan) = jumlah data - 2 =  $96 - 2 = 94$

c. Sehingga diperoleh t tabel = 1,98552

Keputusan :

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



Nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel atau  $5,328 \geq 1,98552$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti berpengaruh signifikan, artinya penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh/signifikan. Dengan adanya hasil surveynya mendapatkan informasi jika jarak penyelesaian dokumen kependudukan memerlukan waktu 1-2 hari, dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa Penggunaan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, adapun nilai persentase dari indikator pengaruh penggunaan teknologi informasi dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang adalah 81% berada kategori Baik. Nilai persentase dari indikator kinerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang adalah 79% berada pada kategori Baik. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang adalah 81% dikategorikan "Berpengaruh/Signifikan". Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dilihat dari faktor kemampuan dengan persentase 71%, dan faktor motivasi dengan persentase 77%, sehingga akumulasi keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah 74% dengan kategori Baik.

## REFERENSI

- A, Nur Alam, A Rum Tajang, and Ansar Taufik. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2 (1): 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>.
- Anas, Muhammad. 2023. "Pengaruh Pengendalian Intern Piutang Terhadap Efektivitas Pencapaian Kinerja Perusahaan Pada Pt Bank Mandiri Cabang Marisa Kabupaten Pohuwato." *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2 (4): 651–70. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/6243%0Ahttps://www.bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/download/6243/4742>.
- Andrian, Astri Dwi, Asep Mulyana, I Gde Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti, and Irra Chrisyanti Dewi. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 1–216.
- Anidya, Ema Fatmawati, and Faza Shofa Ainun Nada. 2019. "Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Perpustakaan IAIN Tulungagung." *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi* 11 (1): 22–29. <https://doi.org/10.15548/shaut.v11i1.99>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. 2021. "Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2 (November 2020): 2013–15.
- Azzahrah, Mauliani Salwa. 2021. "2021 Mauliani Salwa Azzahrah 451701202."
- Hadiana, R Nana, and Universitas Pasundan. 2021. "Peran Tekhnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi*, no. October: 1–27.
- Haeruddin, Muhammad Ainul, Sukmawati Marjuni, and Herminawati Abubakar. 2021. "Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Kecamatan Malili." *Indonesian Journal of Business and Management* 3 (1): 27–33. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i1.580>.
- Industries, Fermentation. 2019. "1 1. " 45 (4): 250–56.
- Karim, Abdul, Universitas Budi Darma, Iwan Purnama, Universitas Labuhanbatu, Syaiful Zuhri

*Penerbit:*

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



- Harahap, Universitas Labuhanbatu, Ibnu Rasyid Munthe, and Universitas Labuhanbatu. 2021. *OR*.
- M, Saifudin Hakim, Siti Aisyah Ismail. 2020. "Thibbun Nabawi Tinjauan Syari'at Dan Medis." *Gema Insani*, 89–94.
- Mukhsin, Mukhsin. 2020. "Peranan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Menerapkan Sistem Informasi Desa Dalam Publikasi Informasi Desa Di Era Globalisasi." *Teknokom* 3 (1): 7–15. <https://doi.org/10.31943/teknokom.v3i1.43>.
- Purwaningsih. 2019. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA N 1 Kota Metro." *Dewantara* VII: 136–52.
- Purwoko, Dony. 2020. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar." *Otonomi* 20 (1): 33–42. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1222>.
- Rambe, Nurlaili, Eka Rafika, Muhammad Rahmadani Lubis, Paisal Pahmi Hasibuan, and Muhammad Amsal Nasution. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 3 (2): 177–88. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4271>.
- Rumawas, Wehelmina. 2021. *KINERJA*.
- Santoso, Senen Abdi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7 (1): 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>.
- Siregar, Pandapotan No Uli Sun. 2019. "UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* XXVII (1): 785–96.
- Suryadi, Indra, and Sugito Efendi. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 14 (2): 109–24. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>.
- Tamsil, Untung, Budiandriani Budiandriani, and Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin. 2023. "Kinerja Pegawai Yang Dinilai Dari Penerapan Penggunaan Teknologi Serta Motivasi Kerja." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6 (2): 311–18.
- Waliamin, Janusi. 2020. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor." *Creative Research Management Journal* 3 (1): 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1244>.
- Zakaria, Ilham Habibi, and Theophilia Fina F. Leiwakabessy. 2020. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon)." *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas* 8 (2): 117–26. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)