

**TESIS**  
**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEDEPUTIAN  
KEBANGSAAN LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL RI**

Disusun Oleh :

NAMA : ABDUL KAHAR  
NPM : 1964002039  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister  
Terapan Administrasi Publik (M. Tr. Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
TAHUN 2022**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Nama : Abdul Kahar  
NPM : 1964002039  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kedeputan Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI  
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *Human Resources Quality and Information Technology Utility Impact on Employee Performance at the National Deputies of the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia.*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing

1. Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si : .....
2. Dr. Firman Hadi Rivai, MPA. : .....

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

NAMA : ABDUL KAHAR  
NPM : 1964002039  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR  
JUDUL TESIS : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI  
INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KEDEPUTIAN KEBANGSAAN LEMBAGA  
KETAHANAN NASIONAL RI

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister  
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,  
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 20 Juni 2022  
Pukul : 09.30 -11.00

**TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:**

Ketua Sidang : Dr. Asropi, M.Si. : .....

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si. : .....

Anggota / Pembimbing 1 : Dr. Neneng Sri rahayu, M.Si. : .....

Anggota / Pembimbing 2 : Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA : .....

Anggota : Ratri Istantia, Ph.D. : .....



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Kahar  
NPM : 1964002039  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kedeputian Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta,

2022

Abdul Kahar

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEDEPUTIAN KEBANGSAAN LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL RI”**.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN Jakarta.

Dalam proses penulisan tesis, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan arahan dari Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si. dan Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPD. selaku Dosen Pembimbing, oleh karenanya penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan dan arahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan kemudahan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Dr. Mala Sondang Silitonga, selaku Wakil Direktur 1 Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Dr. Asropi, M.Si, selaku Ketua Penguji yang telah memberikan catatan, masukan dan arahan kepada penulis untuk penyempurnaan tesis hingga selesai pada Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Dr. Ridwan Rajab, M.Si, selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan catatan, masukan dan arahan kepada penulis untuk penyempurnaan tesis

hingga selesai pada Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.

5. Ibu Ratri Istania Ph.D, selaku Anggota Tim Penguji yang telah memberikan catatan, masukan dan arahan kepada penulis untuk penyempurnaan tesis hingga selesai pada Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Seluruh dosen, staf administrasi dan petugas perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Angkatan Tahun 2019 Politeknik STIA LAN Jakarta yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu mengingatkan dan mendukung penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan Pegawai Negeri Sipil dan TNI/Polri di lingkungan Kedeputian Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI yang telah membantu memberikan bahan dan data penelitian yang dibutuhkan penulis selama penelitian tesis berlangsung.
9. Kepala Biro Umum dan Rekan-rekan di Bagian SDM Biro Umum Sekretariat Utama Lembaga Ketahanan Nasional RI yang telah membantu sehingga penulisan tesis ini dapat selesai.
10. Orang tua terkasih, yang telah memberikan doa dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini hingga selesai.
11. Istri dan Anak-anakku tercinta, yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan yang tiada henti kepada penulis hingga tesis ini dapat terselesaikan, studi selesai dan segera menyanggah gelar Magister Terapan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih ada kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan. Semoga tesis ini menjadi hasil karya yang bermanfaat bagi pembaca semua.

Jakarta,

2022

Abdul Kahar

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kedeputan Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI**

Abdul Kahar

[19s2stia@gmail.com](mailto:19s2stia@gmail.com)

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kedeputan Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil, TNI dan Polri yang bertugas di Kedeputan Kebangsaan Lemhannas RI sebanyak 64 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling*. Variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai dikembangkan dengan mengacu pada teori Robbin sedangkan pemanfaatan teknologi informasi merujuk teori Thompson. Uji validitas instrumen dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji hipotesis dengan asumsi klasik sebagai uji persyaratan analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kedeputan Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional RI. Rekomendasi penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang belum diteliti sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif, mengintensifkan jam pimpinan bagi pegawai guna menginternalisasi visi dan misi Lembaga sebagai target kinerja setiap pegawai, melakukan investasi teknologi informasi dan kolaborasi dengan alumni Lemhannas dalam berbagai program kegiatan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

*Human Resources Quality and Information Technology Utility Impact on Employee Performance at the National Deputies of the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia*

Abdul Kahar

[19s2stia@gmail.com](mailto:19s2stia@gmail.com)

Politeknik STIA LAN Jakarta

This study aims to determine and analyze the effect of the quality of human resources and the use of information technology partially and simultaneously on the performance of employees at the National Defense Institute of the Republic of Indonesia. The method used is a quantitative research method. Collecting data using a questionnaire as a research instrument. The population in this study is the Civil Servants, TNI and Polri who served in the Nationality Deputy of Lemhannas RI as many as 64 people. The sampling technique used is the Simple Random Sampling technique. The variables of human resource quality and employee performance were developed with reference to Robbin's theory, while the use of information technology referred to Thompson's theory. Test the validity of the instrument using the Pearson Product Moment Correlation formula and the reliability test using the Cronbach Alpha formula. Test the hypothesis with classical assumptions as a test of requirements analysis.

The results of the study indicate that there is a significant influence on the variable quality of human resources and the use of information technology, either partially or simultaneously, on the performance of employees at the National Deputies of the Indonesian National Resilience Institute. The recommendation of this research is that further researchers are expected to be able to develop variables that have not been studied so as to obtain more comprehensive research results, intensify leadership hours for employees to internalize the vision and mission of the Institute as a performance target for each employee, invest in information technology and collaborate with Lemhannas alumni in various program activities. to support employee performance improvement.

Keywords: Quality of human resources, utilization of information technology, employee performance.

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi masalah.....	9
C. Rumusan Permasalahan.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	20
1. Tinjauan Kebijakan.....	20
a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang kebijakan perencanaan Tenaga Kerja.....	20
b. Peraturan pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.....	21
c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan.....	

	Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.....	23
d.	Instruksi Presiden No. 6 tahun 2001 tentang Pengembangan Dan Pendayagunaan Telematika Di Indonesia.....	24
e.	Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-government. ....	25
f.	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik.....	26
g.	“Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN. ....	27
h.	Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ....	28
i.	Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia nomor 38 tahun 2018 tentang pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara.....	28
j.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. ....	29
2.	Tinjauan Teoritis. ....	34
a.	Kualitas Sumber Daya Manusia.....	34
b.	Pemanfaatan Teknologi Informasi .	38
c.	Kinerja Pegawai.....	41
d.	Pengaruh Kualitas sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.....	53
	1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai. ....	53
	2) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja pegawai....	54

f.	Definisi Operasional Variabel.....	56
1)	Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	56
2)	Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	56
3)	Variabel Kinerja pegawai .....	57
C.	Kerangka Berpikir.....	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....		65
A.	Metode Penelitian.....	65
B.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	67
1.	Populasi .....	67
2.	Sampel .....	67
3.	Teknik Sampling .....	67
C.	Teknik Pengumpulan data .....	68
1.	Kuesioner (Angket) .....	69
2.	Dokumentasi .....	70
D.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	71
1.	Teknik Pengolahan Data .....	71
2.	Teknik Analisis Data .....	71
a.	Uji Asumsi Klasik.....	72
1)	Uji Normalitas.....	72
2)	Uji Multikolinearitas .....	73
3)	Uji Heterokedastisitas .....	73
4)	Uji Autokorelasi .....	74
5)	Uji Linearitas .....	75
b.	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	75
1)	Analisis Regresi Berganda ...	75
2)	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
3)	Uji F (Simultan) .....	77
4)	Uji t (Parsial).....	78
c.	Instrumen Penelitian.....	79
d.	Uji Instrumen Penelitian .....	81
1)	Uji Validitas .....	81
2)	Uji Reliabilitas.....	86
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		89

A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	89
1.	Sejarah Singkat Lembaga Ketahanan Nasional RI.....	89
2.	Visi dan Misi Lembaga Ketahanan Nasional RI .....	95
B.	Analisis Deskripsi Data .....	97
1.	Karakteristik Responden.....	97
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	97
b.	Berdasarkan Usia.....	98
c.	Berdasarkan Pendidikan .....	100
d.	Berdasarkan Masa Kerja.....	101
2.	Deskripsi data Responden .....	102
a.	Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) .....	102
b.	Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2).....	103
c.	Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	104
3.	Deskripsi Statistik Variabel .....	106
a.	Rentang skala ( <i>rating Scale</i> ).....	106
b.	Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) .....	107
c.	Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2).....	115
d.	Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	123
C.	Uji Persyaratan Analisis .....	131
1.	Uji Normalitas.....	132
2.	Uji Multikolinearitas .....	133
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	134
4.	Uji Linearitas .....	135
D.	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	136
1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	136
2.	Uji Simultan (Uji-F).....	139
3.	Uji Parsial (Uji-t) .....	140
E.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	141
1.	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Ketahanan Nasional RI.....	141

2.	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Ketahanan Nasional RI.....	143
3.	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Ketahanan Nasional RI.....	146
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		148
A.	Simpulan.....	148
B.	Saran.....	149
DAFTAR PUSTAKA.....		151

## DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja Lemhannas RI Tahun 2016 -2019 .....	6
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel Indikator Dan Skala Pengukuran .....	58
Tabel 3.1 Karakteristik Metode Kuantitatif .....	65
Tabel 3. 2 Contoh Bentuk Checklist .....	69
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	80
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sdm (X1) .....	83
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) ...	84
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	85
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sdm (X1).....	87
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	87
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) .....	88
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	102
Tabel 4. 2 Kategori dan posisi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	103
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi .	103
Tabel 4. 4 Kategori dan Posisi variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	104
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai.....	105
Tabel 4. 6 Kategori dan Posisi variabel Kinerja Pegawai .....	105
Tabel 4. 7 Rentang Skala Deskripsi Statistik variabel Kualitas SDM ....	106
Tabel 4. 8 Rentang Skala Deskripsi Statistik variabel Pemanfaatan TI	107
Tabel 4. 9 Rentang Skala Deskripsi Statistik variabel Kinerja Pegawai	107
Tabel 4. 10 Tabel Frekuensi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	107
Tabel 4. 11 Tabel Frekuensi Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	115
Tabel 4. 12 Tabel Frekuensi Kinerja (KN) Pegawai .....	124

Tabel 4. 13 Uji Normalitas dengan Rumus Kolmogorov-Smirnov .....	132
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas.....	133
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas .....	134
Tabel 4. 16 Uji Linearitas Variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai.....	135
Tabel 4. 17 Uji Linearitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.....	135
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara X1 dan X2 terhadap Y.....	137
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	137
Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	139
Tabel 4. 21 Hasil Uji parsial (Uji-T) .....	140

## DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	63
Gambar 3. 1 Tahapan Penelitian.....	66
Gambar 3. 2 Teknik Sampling .....	68
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dan Tata Kerja (SOTK) Lembaga Ketahanan Nasional Ri.....	97
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	98
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia .....	99
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	100
Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	101
Gambar 4. 6 Diagram Frekuensi Kualitas Sumber Daya Manusia .....	109
Gambar 4. 7 Diagram Frekuensi Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	117
Gambar 4. 8 Diagram Frekuensi Kinerja (Kn) Pegawai .....	125
Gambar 4. 9 P-Plot .....	132

## DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
lampiran 1 Kuesioner Instrumen Penelitian.....	156
Lampiran 2 Deskripsi Data Responden Uji Coba Instrumen .....	163
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Uji Coba Instrumen .....	164
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas .....	167
Lampiran 5 Deskripsi Data Variabel .....	175
Lampiran 6 Deskripsi Data Responden.....	177
Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	179
Lampiran 8 Tabel F .....	183
Lampiran 9 Distribusi Nilai Ttabel .....	184
Lampiran 10 R Tabel .....	185
Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian.....	186
Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	187

## **BAB I**

### **PERMASALAHAN PENELITIAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Seperti halnya negara Indonesia sebagai sebuah organisasi yang besar, SDM merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Salah satu kebijakan pembangunan nasional ke depan diarahkan untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas dan Berdaya Saing yang merupakan salah satu agenda pembangunan nasional yang harus diwujudkan. Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, salah satunya melalui Peningkatan produktivitas dan daya saing (RPJMN IV tahun 2020-2024).

Menurut laporan *World Economic Forum (WEF)* Tahun 2019. Indeks daya saing global Indonesia menurun menjadi peringkat ke-50 dari 141 negara. Indonesia menempati urutan ke-4 di ASEAN setelah Singapura, Malaysia dan Thailand. Indonesia hampir tertinggal di seluruh komponen daya saing bila dibandingkan dengan Singapura yang menempati posisi pertama. Salah satu indikator kunci yang harus menjadi perhatian bagi Indonesia adalah aspek modal Sumber Daya Manusia khususnya keterampilan karena merupakan salah satu penyumbang menurunnya Indeks Daya Saing Global Indonesia. Oleh karenanya sangat tepat dan relevan kalau kebijakan yang diambil pemerintah saat ini adalah fokus terhadap bagaimana mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui peningkatan produktivitas dan daya saing SDM yang dapat mendongkrak kemampuan Indonesia dalam menyaingi negara lain terutama di lingkup ASEAN.

Dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat memaksa terjadinya perubahan pengelolaan pekerjaan di segala bidang kehidupan,

termasuk manajemen kinerja pegawai aparatur di seluruh instansi pemerintah pusat maupun daerah. Salah satu contoh kongkrit adalah pemanfaatan aplikasi *e-office* yang sudah menjamur di setiap instansi pemerintah maupun swasta. *E-office* atau Electronic Office adalah merupakan layanan aplikasi untuk proses kegiatan perkantoran yang dilakukan secara maya dimana konsep sistem *E-Office* ini dilakukan dengan merubah proses manual kegiatan perkantoran menjadi elektronis. Sistem aplikasi *E-Office* ini mempermudah, mempercepat serta mengoptimalkan proses administrasi perkantoran. Pemanfaatan teknologi informasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja baik kinerja pegawai maupun organisasi. Salah satu pengaruh pemanfaatan teknologi Informasi adalah memudahkan pekerjaan bagi semua pihak, baik terhadap masyarakat maupun aparatur di lingkungan birokrasi.

Dalam mendukung kinerja pemerintah pusat maupun pemerintah daerah muncul inovasi-inovasi pemanfaatan teknologi berupa pengembangan aplikasi dalam pelayanan publik. Adapun beberapa contoh pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. Sistem Manajemen Administrasi Kependudukan Warga Berbasis Informasi Elektronik dengan akronim Si Mas Gesit yang dipelopori Pemerintah provinsi DKI Jakarta. Pemanfaatan teknologi Informasi ini sangat memudahkan masyarakat Kelurahan Cipedak Kecamatan Jagakarsa dalam mengurus sebagian besar administrasi kependudukan dan administrasi lainnya yang dibutuhkan. Trengginas, Sarwo, Satrio. (2019, Juli 1) Mudahkan urus dokumen kependudukan warga lewat si mas gesit. [Halaman web]. Diakses dari <https://jakarta.tribunnews.com/2019/07/01/mudahkan-urus-dokumen-kependudukan-warga-lewat-si-mas-gesit>.
2. Sistem Informasi Penilaian (SIP Bandung Juara) di Pemerintah Kota Bandung. (Sagita, 2017, h:195) menyatakan, "Pemanfaatan teknologi ini memudahkan pemerintah kota dalam melakukan penilaian kinerja, meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas publik sekaligus secara nyata mendukung peningkatan kualitas kinerja pelayanan

kecamatan dan kelurahan sehingga dapat memuaskan masyarakat Kota Bandung.”

3. Aplikasi MAPLE-S dan Mobil Deteksi Kanker Hibiscus. Inovasi di bidang Layanan Kesehatan Puskesmas Senen Pemprov DKI Jakarta. “Pemanfaatan Teknologi informasi mempermudah aparat medis menetapkan domisili Wanita Usia Subur serta memilah tempat pelayanan Inspeksi Visual Asam Asetat (IVA) untuk dilakukan penanganan secara tepat dan efektif untuk menghindari akibat kanker ganas yang berdampak kematian. “Teknologi ini juga meningkatkan angka cakupan IVA per tahun di wilayah Kecamatan Senen (dari 821 pada 2015 menjadi 7709 pada 2019) dan membantu menekan biaya yang mungkin terjadi apabila tidak dilakukan deteksi & penanganan kanker secara dini Serta membantu mengurangi biaya pemerintah bagi mereka yang menggunakan jaminan kesehatan untuk terapi kanker. tn. (2021, September 22) Cek dan sadari (cegah kanker serviks dengan aplikasi maple-s dan mobil deteksi kanker hibiscus). [Halaman web]. Diakses dari <https://indohcf-award.com/innovation-detail/701>.
4. Aplikasi Sistem Pilih Dokter dan Waktu Pelayanan Pasien Rawat Jalan (Sipil Doyan Jalan) di RSUD Koja, Jakarta Utara Pemprov DKI Jakarta.” Pemanfaatan Aplikasi tersebut dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi layanan dengan berhasil memangkas antrean pasien, ”waktu pendaftaran dari 6 menit menjadi 20 detik, serta waktu menunggu pendaftaran dari 60 menit menjadi 5 menit.” Aplikasi ini memudahkan pasien untuk melakukan registrari dan menentukan kapan mau berobat serta siapa dokter yang dikehendaki. Byu/HUMAS MENPANRB. (2018, Oktober 1) Sipil doyan jalan, inovasi RSUD Koja untuk pangkas antrean pasien. [Halaman web]. Diakses dari <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/sipil-doyan-jalan-inovasi-rsud-koja-untuk-pangkas-antrean-pasien>.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fenomena perubahan yang nyata terjadi dalam melakukan pekerjaan sebelumnya dengan cara manual berubah menjadi proses komputerisasi dan digitalisasi. Pemanfaatan Teknologi

Informasi sudah masuk di segala lini kehidupan dan lingkup pekerjaan setiap organisasi baik swasta maupun organisasi publik atau pemerintahan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa pemanfaatan teknologi informasi melalui berbagai inovasi aplikasi sistem dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi karena dengan bantuan teknologi informasi pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan mudah. pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja SDM aparatur seperti: memperbaiki kualitas pelayanan, meningkatkan transparansi dalam pelayanan, *monitoring*, tata kelola penyimpanan administrasi serta akuntabilitas dalam pemerintahan, disamping kemudahan dan kepuasan pelayanan publik yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya *Good Governance*.

Rivai & Sagala (Bukit *et al*, 2017, h.111-112), Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja dapat lebih ditingkatkan apabila SDM yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Standar Operating Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing SDM telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkannya secara baik fungsi organisasi serta penempatan SDM telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat terwujud apabila semua sistem dan fungsi dalam organisasi dapat diterapkan dan berjalan dengan baik, yang pada intinya tugas pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sebagai tanggung jawab utama bagi pegawai dalam organisasi tepat pada waktunya dengan target atau sasaran yang tepat pula.

Tuntutan reformasi birokrasi adalah terwujudnya kinerja yang baik bagi aparatur pada setiap institusi pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Pemerintah dituntut untuk melaksanakan berbagai inovasi dan memiliki perilaku kerja yang inovatif bagi setiap aparatur serta memperbaharui semua sistem pelayanan birokrasi di pemerintahan dalam rangka mengutamakan seluruh kepentingan masyarakat untuk setiap jenis pelayanan yang dilakukan. Dengan demikian seiring berjalannya perubahan sistem tersebut maka diharapkan kualitas kinerja SDM aparatur senantiasa mengalami peningkatan dan dapat

dilakukan penilaian, monitoring dan dievaluasi setiap saat dalam rangka tetap menjaga keberlangsungan kinerja aparatur yang diharapkan oleh semua pihak.

Berdasarkan analisis kondisi lingkungan strategi Lemhannas RI yang tertuang dalam Rencana Strategi Lemhannas RI 2020-2024 disebutkan bahwa Lemhannas RI memiliki kualitas SDM yang cukup memadai dari pengalaman dan pendidikan. Demikian juga kuantitas atau jumlah personel SDM yang hampir terpenuhi sesuai daftar susunan personel, yang berasal dari berbagai sumber/unsur (TNI, Polri dan ASN). Di samping itu dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsi Lemhannas RI yang begitu strategis yakni mendidik calon-calon pimpinan bangsa ke depan, dan juga sebagai lembaga *Think-Tank* atau pusat pengkajian strategis tentang ketahanan nasional. Mendapat amanat khusus dari presiden untuk melaksanakan penyegaran kembali mengenai nilai-nilai kebangsaan, untuk mewujudkan karakter bangsa yang meliputi, Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan sesanti Bhinneka Tunggal Ika, dan sistem nasional serta pembudayaan nilai-nilai kebangsaan. Kualitas maupun kuantitas Pegawai/SDM yang mengawaki Lemhannas RI merupakan peluang besar bagi Lemhannas RI dalam mewujudkan kinerja yang maksimal sesuai harapan reformasi birokrasi.

Namun dari kondisi yang menggambarkan Lemhannas RI seperti telah dijelaskan di atas terdapat permasalahan yang dihadapi sehubungan dengan tuntutan kinerja yang diharapkan dari SDM/pegawai Lemhannas RI yang merupakan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja SDM Lemhannas RI belum menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan dan masih tergolong ketinggalan dari beberapa kementerian/lembaga pusat lainnya. Jika ditelusuri dari Tahun 2012 sejak Lemhannas RI dinyatakan lolos dan berhak mendapatkan tunjangan kinerja oleh tim independen program Reformasi Birokrasi Nasional. Dimana saat itu terdapat 20 kementerian lembaga yang bersamaan Lemhannas RI mendapatkan tunjangan kinerja. Nia/dru. (2012, September 4) Ini dia 20 kementerian/lembaga yang dapat remunerasi di 2012. [Halaman web]. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2008091/ini-dia-20-kementerianlembaga-yang-dapat-remunerasi-di-2012>.

Kemudian berselang 3 tahun berikutnya Tahun 2015 Lemhannas RI memperoleh predikat CC dengan nilai 55,04 saat pertama kali Kementerian PAN dan RB mengumumkan secara terbuka hasil penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat. Triyoga, Hardani. (2016, Januari 4) Ini rapor akuntabilitas kinerja 77 lembaga yang dinilai KemenPANRB. [Halaman web]. Diakses dari <https://news.detik.com/berita/d-3110018/ini-rapor-akuntabilitas-kinerja-77-lembaga-yang-dinilai-kemenpanrb>.

Selanjutnya Tahun 2016 sampai sekarang kinerja Lemhannas RI terkesan *stagnan* dan hal ini memberikan dampak kurang baik bagi Lemhannas RI secara umum dan khususnya terhadap kesejahteraan pegawai terutama terkait dengan tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Lemhannas RI. Persoalan tersebut dapat terlihat dari hasil penilaian tingkat akuntabilitas kinerja Lemhannas RI yang merupakan gambaran tingkat pencapaian kinerja dibandingkan dengan besaran anggaran yang digunakan dalam menyelesaikan program kegiatan yang telah direncanakan di Lemhannas RI. Dimana hasil penilaian kinerja Lemhannas RI yang dirangkum dari Laporan hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB sampai Tahun 2019 yaitu 4 tahun berturut-turut masih berada pada level atau predikat B seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah: (surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/144/M.AA.05/2019 tanggal 30 Desember 2019).

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja Lemhannas RI Tahun 2016 -2019

NO	KOMPONEN YANG DINILAI	BOBO T	NILAI			
			2016	2017	2018	2019
A	Perencanaan Kinerja	30	18,27	19,06	19,16	19,30
B	Pengukuran Kinerja	25	12,27	12,34	12,42	12,42
C	Pelaporan Kinerja	15	10,16	10,35	10,43	10,42
D	Evaluasi Internal	10	6,17	6,31	6,35	6,28
E	Capaian Kinerja	20	12,57	13,40	13,51	13,60
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,64	61,46	61,87	62,02
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B	B	B

Sumber: Kementerian PAN dan RB Tahun 2018 & 2019

Lebih lanjut tentang permasalahan kinerja Lemhannas RI dapat ditunjukkan dari beberapa uraian dan catatan hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB, berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/144/M.AA.05/2019 tanggal 30 Desember 2019 tentang hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lemhannas RI tahun 2019, diantaranya sebagai berikut: 1. Laporan kinerja Lemhannas RI yang memuat kualitas pengungkapan informasi kinerja masih terbatas pada aspek pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran belum mencakup, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang bersifat strategi dan solusi perbaikan yang relevan ke depan. Dengan demikian Lemhannas RI disarankan untuk meningkatkan kualitas laporan kinerja disertai analisis faktor pendorong/ penghambat dan efisiensi program/kegiatan untuk mencapai sasaran strategis guna perbaikan kinerja ke depan. 2. Kualitas evaluasi internal terutama terhadap seluruh unit kerja belum dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang spesifik untuk perbaikan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Lemhannas RI. Sehingga Kementerian PAN dan RB merekomendasikan agar Lemhannas RI meningkatkan kapasitas evaluator implementasi SAKIP internal sehingga dapat memberi rekomendasi hasil evaluasi yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perbaikan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan. 3. Pengembangan teknologi informasi yang berbentuk aplikasi untuk penyusunan program prioritas baru akan dijalankan di Tahun 2020 sehingga Kementerian PAN dan RB merekomendasikan untuk meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kinerja terutama dalam penetapan target kinerja, monitoring dan evaluasi dan penilaian kinerja individu pegawai sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif dan transparan. 4. Penjabaran kinerja dari tingkat lembaga sampai individu belum tampak utuh sehingga belum dapat dipastikan setiap kinerja pegawai mendukung kinerja lembaga. Untuk itu kementerian PAN dan RB merekomendasikan untuk membuat penjabaran kinerja secara utuh dan diselaraskan dengan proses bisnis Lemhannas RI sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas program kegiatan dan kinerja individu pegawai yang mendukung kinerja organisasi.

Dari kronologis hasil capaian kinerja SDM Lemhannas RI sejak memperoleh tunjangan kinerja dan catatan hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB di atas, maka jelas terlihat adanya kesenjangan antara kinerja pegawai yang berhubungan manajemen kinerja sesuai agenda reformasi birokrasi dengan faktor kualitas SDM. Indikasinya antara lain adalah, rekomendasi tim evaluasi Kementerian PAN dan RB agar meningkatkan kualitas LAKIP dan kualitas SDM evaluator implementasi SAKIP internal Lemhannas RI. (Ananda *et al*, 2019, h:104) menyatakan kualitas SDM dapat diidentifikasi dari aspek pengetahuan secara teoritis, kemampuan dan keterampilan serta sikap terhadap seluruh tugas pekerjaan yang menjadi beban kerja setiap pegawai.

Selanjutnya mengenai faktor pemanfaatan teknologi informasi, dengan masih terbatasnya pengembangan teknologi informasi yang dilakukan Lemhannas RI dalam mendukung kinerja pegawai seperti aplikasi sistem monitoring dan evaluasi, penyusunan program kegiatan prioritas, penetapan target dan penilaian kinerja pegawai serta aplikasi lain yang dibutuhkan. Keterbatasan tersebut tentunya mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Apabila sistem aplikasi yang diperlukan sudah tersedia tentu akan mempermudah dan mempercepat pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Demikian juga akan terjadi sebaliknya proses dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi berbeda, jika belum didukung dengan sistem aplikasi teknologi informasi yang diperlukan.

Sedangkan permasalahan lain terkait kinerja SDM Lemhannas RI dapat terlihat dari persoalan belum adanya suatu keselarasan kinerja dari atas ke bawah atau dari level lembaga sampai individu dan sebaliknya karena belum dijabarkan secara utuh, termasuk penyelarasan dengan proses bisnis yang dijalankan Lemhannas RI. Artinya bahwa sistem kinerja belum terlaksana dan berjalan dengan baik yang berdampak terhadap produktifitas atau kinerja pegawai terutama dalam mewujudkan hasil kerja sesuai rencana dan target kinerja yang diperjanjikan. Dimana secara keseluruhan program kegiatan yang

dijalankan harus dipertanggungjawabkan proses penyelenggaraannya sesuai tuntutan reformasi birokrasi di Lemhannas RI.

Berdasarkan beberapa kesenjangan yang terjadi antara kinerja SDM dengan faktor kualitas SDM dan teknologi informasi seperti telah dijelaskan di atas yang tertuang dalam rekomendasi hasil evaluasi oleh tim Kementerian PAN dan RB, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEDEPUTIAN KEBANGSAAN LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL RI.”**

## **B. Identifikasi masalah**

Sesuai observasi yang dilaksanakan dalam riset ini terhadap keadaan di Lemhannas RI melalui sejumlah data dan informasi berupa dokumen perencanaan dan laporan seperti dokumen perencanaan program kerja dan anggaran, dokumen Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Lemhannas RI dan dokumen lainnya. Maka permasalahan yang ditemukan di Lemhannas RI:

1. Kinerja Sumber Daya Manusia Lemhannas RI belum memperlihatkan pencapaian maksimal, berdasarkan data dari hasil penilaian tingkat akuntabilitas kinerja oleh Kementerian PAN dan RB. Hal ini dapat digambarkan dari hasil evaluasi kinerja terhadap Lemhannas RI yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB, yang merupakan representatif dari kinerja pegawai Lemhannas RI secara keseluruhan. Dimana sejak Tahun 2012 Lemhannas RI dinyatakan lolos dan berhak mendapatkan tunjangan kinerja oleh tim independen Reformasi Birokrasi Nasional. Tapi berselang 3 tahun berikutnya Tahun 2015 Lemhannas RI masih berada pada predikat CC dengan nilai 55,04. Selanjutnya dari Laporan hasil evaluasi kinerja Kementerian PAN dan RB 4 tahun berturut-turut dari 2016 sampai dengan 2019 pencapaian kinerja Lemhannas RI terkesan *stagnan* di level atau predikat B sampai sekarang.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia Lemhannas RI belum teraktualisasikan secara maksimal dalam pelaksanaan tugas

pekerjaan khususnya terkait dengan implementasi akuntabilitas kinerja di Lemhannas RI. Hal tersebut dapat dilihat dari rekomendasi Kementerian PAN dan RB agar Lemhannas RI meningkatkan kapasitas evaluator pelaksanaan SAKIP internal Lemhannas dan informasi kinerja yang disampaikan supaya mencakup aspek yang bersifat strategis berupa faktor pendorong dan penghambat kinerja serta solusi perbaikannya, tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggarannya saja. Di samping itu adanya penyelenggaraan *Training of Trainer (ToT)* yang diberikan kepada pegawai Lemhannas dalam rangka peningkatan kapabilitas dan kualitas pegawai yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

3. Efisiensi dan efektivitas Kinerja Sumber Daya manusia Lemhannas RI belum sepenuhnya mendukung kinerja lembaga karena pengelolaan kinerja belum maksimal. Gambaran tersebut dapat terlihat dari rekomendasi kementerian PAN dan RB agar Lemhannas RI membuat penjabaran kinerja secara utuh dan diselaraskan dengan proses bisnis Lemhannas RI. Artinya bahwa Lemhannas RI perlu memperbaiki sistem kinerja pegawai yang ada sesuai standar reformasi birokrasi. Dengan demikian keseluruhan tugas pekerjaan perorangan atau individu pegawai harus dapat dijabarkan dari tugas pekerjaan atau program kegiatan pimpinan di atasnya secara berjenjang sampai tingkat eselon tertinggi atau program kegiatan lembaga.
4. Pemanfaatan teknologi informasi yang terkait dengan sistem manajemen kinerja untuk mendukung kinerja Sumber Daya Manusia di Lemhannas RI belum maksimal, disebabkan pengembangan sistem aplikasi tersebut masih terbatas. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Lemhannas RI pada dasarnya sudah melakukan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) namun dari segi perangkat keras maupun perangkat lunak masih ada keterbatasan misalnya belum sepenuhnya melakukan pengembangan teknologi informasi terkait pengelolaan kinerja untuk mendukung kinerja pegawai seperti

aplikasi sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi diseluruh unit kerja, sistem aplikasi penyusunan program kegiatan prioritas, penetapan target dan penilaian kinerja pegawai serta aplikasi lain yang dibutuhkan terkait kinerja pegawai. Keterbatasan tersebut tentunya mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sehingga dari hasil evaluasi kinerja Kementerian PAN dan RB pun merekomendasikan Lemhannas RI untuk meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kinerja utamanya dalam penetapan target kinerja, monitoring dan evaluasi dan penilaian kinerja individu pegawai yang hasilnya dapat dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif dan transparan.

### **C. Rumusan Permasalahan**

Dari sejumlah fakta persoalan yang telah dipaparkan diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI?
2. Adakah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI?
3. Adakah pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Lemhannas RI.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Lemhannas RI.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **Manfaat akademik**

Merupakan pengembangan ilmu pengetahuan dalam administrasi pembangunan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI khususnya dan instansi pemerintah pada umumnya.

### **Manfaat praktis**

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi Lemhannas RI dalam pengembangan kualitas SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Lemhannas RI.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan dilakukan pengukuran, maka pada bagian akhir peneliti dapat menyajikan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruhnya positif artinya searah mengandung maksud, jika Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat atau dengan kata lain semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai pada Lembaga Ketahanan Nasional RI.
2. Terdapat pengaruh signifikan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruhnya positif artinya searah mengandung maksud, jika Pemanfaatan Teknologi Informasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat atau dengan kata lain semakin tinggi Pemanfaatan Teknologi Informasi maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai pada Lembaga Ketahanan Nasional RI.
3. Terdapat pengaruh signifikan Kualitas sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai pengaruh tersebut sebesar 0,644 atau 64,4% artinya bahwa sumbangan pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Ketahanan Nasional RI sebesar 64,4% sisanya sebesar 35,6% oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin *et al*, Dr.Ir. MM., 2017, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi) Penerbit: zahir publishing Kadisoka RT.05 RW.02, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571, 0857 2589 4940.
- Hakim, Abdul, Dr. H. SE, M. Si, 2014, Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami). Penerbit: EF Press Digimedia.
- Yuniarti, Rina, Dr. M.Ak, 2021, Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). Penerbit: Lembaga Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Payaman, J.Simanjuntak, Prof. Dr, 2011, Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Penerbit: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jl. Salemba Raya 4, Jakarta 10430.
- Armstrong, Michael, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Panduan Praktis untuk Bertindak). Penerbit: PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta 11140.
- Ananda, Fajar Rezeki *et.al.* , 2019, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)". Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.12 No.2 / Oktober 2019. Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
- Siddik, Siswan, 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten sarolangun". Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta Tahun 2015

- Raymond, Christian Paul, 2014, "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire". Malang: Program Pasa Sarjana Institut Teknologi Nasional Tahun 2014.
- Hariyani, Tuti. 2014. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Kabupaten Madiun". *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.3 No.2, Oktober 2014. Program Magister Akuntansi Universitas Sebelas Maret.
- Awad, Ashraf *et al* 2018 (Journal 2018). *Asian Business Research*; Vol. 3, No. 1, 2018. *The Effect of Human Resources Competencies on a Firm Performance: A Marketing Perspective (With Reference to Firms Located in UAE), Damietta university- Egypt.*
- Marwan, 2017, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelaksanaan Supervisi Kelas Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se Kota Palu". Tesis Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Nuskiya, Aliyar Fathima *et al* 2018 (Journal 2018) *European Journal of Business and Management* Vol.10, No.16, 2018. ***The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District.*** Department of Management and Information Technology, South Eastern University of Sri Lanka.
- Sagita, Novie Indrawati, 2017, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Penilaian Kinerja Kecamatan Dan Kelurahan Di Kota Bandung. *JIPAGS, Journal* Volume 01 Nomor 02 Juli Tahun 2017, Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Padjadjaran

- Indiyaningsih, Kasih Mey Hana (Journal 2020) *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 9, Issue 04, April 2020, *Efeect Of Human Resource Competency, Work Culture And Utilization Of Information Technology To Performance Of Employees*. Program Magister Ilmu Administrasi, Univeritas Jember.
- Resfiana, 2019, Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *Journal of Education on Social Science* Volume 3 Number 1 April 2019
- Abbas, Jawad *et al*, 2014, "*Impact of Technolgy on Performance of Employees (A Case Study on Allied Bank Ltd, Pakistan)*" *World Applied Seienees Journal* 29 (2): 271-276, 2014
- Nadir, Rasyidah *et.al*, 2014 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual (Studi Empiris di Pemda Kabupaten Barru). *Jurnal AKUNTABEL* Volume 14, No 1 2017 <http://journal.feb.unmul.ae.id/index.php/AKUNTABEL/issue/view/78>
- Kaygusuz, Ilhami *et al* 2016 (Journal 2016). *International Journal of Business and Management* Vol. IV, No. 4 / 2016. The Impact Of Hris Usage On Organizational Efficiency And Employee Performance: A Research In Industrial And Banking Sector In Ankara And Istanbul Cities. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Selcuk University, Turkey.
- Sugiyono, Prof. Dr., 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta Bandung, cetakan ke-16 Agustus 2012.
- Surahman *et al*, 2016, *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama tahun 2016, Penerbit: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Badan