

**Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia  
Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap  
Kinerja Instansi Pemerintah  
(Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton)**

**Mansur**

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Buton

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton (2) Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton (3) Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah analitik korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskriptifkan karakteristik responden pada masing-masing responden pada masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu teknik analisis regresi linear sederhana dengan regresi dan korelasi.

Hasil Penelitian diperoleh bahwa (1) Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. (2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. (3) Kapasitas sumber daya manusia dan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

***Kata Kunci : Kapasitas SDM, Teknologi Informasi, Kabupaten Buton***

## **A. Pendahuluan**

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

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

Menjadikan aparatur yang profesional dalam rangka menunjukkan kapasitas, identitas serta potensi tersembunyi yang ada dalam setiap aparatur menjadi bahan pemikiran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di pemerintah daerah pada saat ini, untuk itu aparatur dituntut untuk mampu memaksimalkan kapasitas potensial yang dimilikinya. Aparatur pemerintah daerah merupakan pelaksana kebijakan publik yang mengemban tugas

dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga diperlukan persyaratan kapasitas yang memadai dari unsur sumber daya manusia ini. Gibson dalam Pasolong (2010:176), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

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

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

pelayanan yang diberikan, khususnya pada organisasi jasa, akan semakin cepat dan akurat.

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

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

Hal ini antara lain yang menyebabkan munculnya anggapan masyarakat bahwa citra aparatur pemerintah dalam melayani kepentingannya sangat rendah. Munculnya anggapan tersebut menimbulkan semacam sikap antipati atau masa bodoh masyarakat terhadap pemerintah, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya sikap acuh tak acuh

terhadap pemerintah, tidak melaksanakan ketentuan administrasi secara benar, penyimpangan-penyimpangan dan penggunaan fasilitas pemerintahan yang tidak sesuai dengan ketentuan.

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

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton, Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kapasitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Buton.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah analitik korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan Honorer di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton sebanyak 53 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu Kuisisioner,

studi kepustakaan observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan untuk mengelolah data yang diperoleh dari responden adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskriptifkan karakteristik responden pada masing-masing responden pada masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu teknik analisis regresi linear sederhana dengan regresi dan korelasi.

### C. Pembahasan

#### a. Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah

##### 1) Hipotesis pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Instansi Pemerintah

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Instansi Pemerintah

##### 2) Hipotesis kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi informasi dengan kinerja Instansi pemerintah

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi informasi dengan kinerja Instansi pemerintah

##### 3) Hipotesis ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi dengan kinerja Instansi pemerintah

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kapasitas sumber daya manusia dan teknologi

informasi dengan kinerja Instansi pemerintah.

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Instansi Pemerintah

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

Berdasarkan Hasil Uji t, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 15.559 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak Ho dan menerima H<sub>1</sub> yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Buton.

Persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 4.905 + 1.548 X_1$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta pada model adalah 4.905 memberi arti bahwa pada saat tidak ada kapasitas sumber daya manusia maka

nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 4.905

- b. Koefisien regresi sebesar 1.548 memberikan arti bahwa kapasitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika kapasitas sumber daya manusia naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 1.548.

Berdasarkan hasil uji tersebut tersebut Bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja organisasi hal tersebut dikarenakan oleh kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Yogi Dwita (2008) bahwa kapasitas tidak hanya berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga dengan kemampuan organisasi untuk mencapai misinya secara efektif dan kemampuan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

## 2) Pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja kinerja Instansi pemerintah

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

Nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 13.896 dengan

nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 9.829 + 1.117 X_1$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta pada model adalah 9.829 memberi arti bahwa pada saat tidak ada teknologi informasi maka nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 9.829
- Koefisien regresi sebesar 1.117 memberikan arti bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika teknologi informasi naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 1.117

Berdasarkan hasil uji tersebut didapatkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah karena Secara umum pemanfaatan TI oleh instansi pemerintah relatif optimal dan telah menunjukkan arah pembentukan *e-Government* yang baik. Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjangkau data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Beberapa hal yang menonjol antara lain adalah pelayanan yang diberikan melalui situs pemerintah tersebut, suda ditunjang oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efektif

untuk pengembangan TI pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Buton. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Thomson *et.al.* dalam Wijana (2007) bahwa manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Salah satu manfaat yang diharapkan seperti peningkatan kinerja yang merupakan bagian dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

### 3) Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Teknologi informasi terhadap Kinerja Instansi pemerintah

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

Nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi kapasitas sumber daya manusia adalah sebesar 6.544 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. sedangkan t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi teknologi informasi adalah sebesar 7.840. kedua koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kapasitas sumber daya manusia dan

teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah

Persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

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

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta pada model adalah 2.846 memberi arti bahwa pada saat tidak ada kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi maka nilai rata-rata kinerja instansi pemerintah 2.846
- b. Koefisien regresi sebesar 0.575 memberikan arti bahwa kapasitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika kapasitas sumber daya manusia naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 0.575.
- c. Koefisien regresi sebesar 0.935 memberikan arti bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika teknologi informasi naik satu satuan, maka kinerja instansi pemerintahan akan meningkat sebesar 0.935

## D. PENUTUP

### a. Kesimpulan

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

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

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

- c. sumber daya manusia digunakan dengan baik akan bermanfaat terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

**b. Saran**

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

- a. Sebaiknya pendidikan dan pelatihan pegawai ditingkatkan agar kapasitas sumber daya manusia (Pegawai) dapat bekerja secara optimal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.
- b. Sebaiknya penambahan sistem jaringan teknologi informasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal dalam memanfaatkan teknologi informasi pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton.

**E. Daftar Pustaka**

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, Abdul; Triwahyuni, Terra CH. 2005. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Keban, Yeremais T, 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta, Fisip UGM
- Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Mardjiono, Didik Eko. 2009. *Analisis Pengaruh kepemimpinan, pemanfaatan TI dan implementasi struktur organisasi yang terdesentralisasi terhadap kinerja organisasi. studi pada RSUD Kab. Temanggung* , Tesis Universitas Padjajaran.
- Mulyadi, 2001, *Balanced ScoreCard, Alat Manajemen Kotemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*, Penerbit Salemba empat.
- Mulyanto, Agus. 2009. *Sistem informasi Konsep & Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Ricky Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sihaloho dan Halim. 2005. *Pengaruh faktor-faktor rasional, politik dan kultur . organisasi terhadap pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah*. Solo: SNA 8.

Suyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.