

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan proses pencarian dan analisis terhadap literatur atau sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Cooper & Schindler 2003 dalam (Sugiyono, 2022, p. 80) mengemukakan teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Pada dasarnya, kajian pustaka membahas dan memaparkan mengenai teori pada variable-variabel yang digunakan dalam penelitian secara rinci. Pada penelitian ini, teori yang dibahas yaitu mengenai penguasaan teknologi digital, kompetensi kerja dan juga kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

2.1.1 Manajemen

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, sumber daya tersebut meliputi manusia, finansial, fisik, dan sumber daya lain yang terkait dengan organisasi tersebut.

Manajemen juga bisa diartikan sebagai suatu keterampilan dan kemampuan dalam mengelola dan mengarahkan aktivitas dan sumber daya organisasi agar dapat berjalan efektif dan efisien. Sebagai keterampilan, manajemen melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, mengelola hubungan interpersonal, memimpin dan memotivasi karyawan, mengatur sumber daya organisasi, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yakni "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir. Untuk mengetahui pengertian manajemen maka berikut ini dikemukakan definisi manajemen menurut para ahli.

Pengertian manajemen yang dikemukakan Mery Parker Follet yang dialihbahasakan oleh Burhanudin Gesi (2019:53) mendefinisikan bahwa "Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain

untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan”.

Selain itu, George R. Terry (dalam Rahmat Laan, 2019:51), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Kemudian Henry Fayol (dalam Fauziah Lamaya, 2020:35), mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan atau control terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh (Koontz et al., 1982) yang kemudian dialihbahasakan oleh Muh. Rezky Naim (2021:2) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Seorang manajer dalam melakukan tugas perencanaan harus mengidentifikasi dan memilih tujuan atau sasaran dan arah Tindakan organisasi yang tepat. Mereka juga harus mengembangkan strategi untuk mencapai kinerja yang tinggi Terdapat tiga langkah yang terkait dalam proses perencanaan, yaitu:

- a. Memutuskan tujuan atau sasaran yang akan ditetapkan dan dicapai oleh organisasi,
- b. Memutuskan organisasi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan atau sasaran,
- c. Memutuskan cara mengalokasikan sumber daya organisasi yang akan digunakan dalam strategi untuk mencapai tujuan atau sasaran tersebut.

Tingkat kinerja atau seberapa efektif dan efisien suatu organisasi ditentukan oleh seberapa baik manajer merencanakan dan mengembangkan strategi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan menyusun struktur hubungan kerja sehingga anggota organisasi dapat berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasil pengorganisasian adalah terciptanya struktur organisasi, yaitu suatu sistem formalitas tugas dan hubungan pelaporan yang mengoordinasikan dan memotivasi anggota sehingga mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dipergunakan secara maksimal dalam menciptakan barang dan jasa.

3. Memimpin (*Leading*)

Seorang manajer memimpin untuk membujuk anggota organisasi, khususnya bawahannya untuk mau bergabung dan bersama-sama dengan manajer mengejar masa depan dan tujuan yang muncul dari langkah merencanakan dan mengorganisasikan. Kepemimpinan melibatkan penggunaan kekuasaan, kepribadian, pengaruh, bujukan, dan keterampilan berkomunikasi seorang manajer untuk mengoordinasikan orang-orang dan kelompok sehingga aktivitas dan usaha mereka sejalan.

4. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar terkoordinasi dan saling mengokong terwujudnya tujuan organisasi.

5. Mengendalikan (*Controlling*)

Dalam hal pengendalian berarti seorang manajer harus mengevaluasi dan yakin Tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi benar-benar menggerakkan organisasi ke arah tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Manajer harus memonitor kinerja individu, departemen, dan organisasi secara keseluruhan untuk melihat tujuan standar kinerja mereka yang diinginkan telah tercapai.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Malayu S.P Hasibuan (dalam Fajri Dwiyama, 2018:667) mengemukakan unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machines, dan market*. Keberadaan unsur- unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal. Berikut dijelaskan unsur-unsur manajemen:

1. *Man* (Manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja. Adapun kegiatan yang dipakai untuk mencapai tujuan dapat dilihat dari sudut pandang proses, *planning, organizing, staffing, directing, controlling*.

2. *Money* (Uang)

Uang memiliki makna sebagai alat tukar, sebagai modal dan sebagai sistem nilai. Faktor money (uang) telah menempatkan posisi keduanya sebagai unsur yang penting untuk mencapai tujuan . Disamping faktor manusia yang menjadi unsur paling penting dan faktor-faktor lainnya.

3. *Methods* (Metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur diatas dibutuhkan suatu metode atau *standard oprational prosedure* yang baku. Setiap divisi di dalam perusahaan memiliki fungsi pokok tugas atau job desk tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan

aktifitas perusahaan. Metode ini diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen yaitu dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

4. *Materials* (Bahan Baku)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual. Dibutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sumber Daya Manusia dan bahan baku sangat berkaitan erat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan.

5. *Machines* (Peralatan Mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin efisien. Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human error dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas.

6. *Market* (Pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktifitas perusahaan akan vakum. Agar dapat menguasai segmentasi pasar pihak manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang handal.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dan

efektif akan membantu organisasi dalam mengelola karyawan, meningkatkan produktivitas, mengembangkan kemampuan karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam (Eri Susan, 2019:956), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain itu, Edwin B. Filippo (Muzaki, 2021:52) Manajemen Sumber daya Manusia dalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Kemudian Faustino Cardono Gomes dalam (Muzaki, 2021, p. 52) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan proses pengembangan serta pemanfaatan personil (manusia) dalam usaha efektifitas kaitan dengan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Sedangkan Sedarmayanti (2019:3-4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi

manajemen. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat Malayu S.P Hasibuan dalam Eri Susan (2019:958) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Peongorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal diantaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
 - b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
 - c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
 - d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.
Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang- undang No. 12 tahun 1964.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (bang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara ini tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Sri Larasati (2018:10) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber daya Manusia” mengemukakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara social dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai meliputi aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Teknologi Digital

Perkembangan teknologi dalam kehidupan dimulai dari proses sederhana dalam kehidupan sehari-hari samapai pada tingkat pemenuhan kepuasan sebagai individu dan makhluk sosial. Dari masa ke masa keamajuan teknologi terus berkembang, mulai dari era teknologi pertanian, era teknologi industri, era teknologi informasi, dan era teknologi komunikasi dan informasi. Perkembangan ini membawa berbagai dampak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap individu tertarik untuk menggunakan dan memanfaatkan setiap perkembangan ini.

2.1.3.1 Pengertian Teknologi Digital

Muhamad Danuri (2019:119) menyatakan bahwa teknologi digital adalah sebuah teknologi informasi yang lebih mengutamakan kegiatan dilakukan secara komputer atau digital dibandingkan menggunakan tenaga manusia, tetapi lebih cenderung pada sistem pengoperasian yang serba otomatis dan canggih dengan sistem komputerisasi atau format yang dapat dibaca oleh komputer. Teknologi digital pada dasarnya merupakan sistem menghitung sangat cepat yang memproses semua bentuk-bentuk informasi sebagai nilai-nilai numeris. Perkembangan teknologi ini membawa perubahan pada kualitas dan efisiensi kapasitas data yang dibuat dan dikirimkan, seperti gambar menjadi semakin jelas karena kualitas yg lebih baik, kapasitas menjadi lebih efisien dan proses pengiriman yang semakin cepat.

Selain itu, Abdul Kadir (2003:14 dalam Annisa Suci, 2018:6) menyatakan teknologi digital dengan sistem informasi secara garis besar yaitu sebagai berikut: “Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian: perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer, dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi- instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi tersebut”.

Masih merujuk pada pernyataan Abdul Kadir (2018:6), teknologi informasi secara garis besar dapat dikatakan bahwa:

1. “Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.

2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses”.

Adapun Martin (1999) dalam Abdul Khadir dan Terra Ch. Triwahyuni (2018:7) mengemukakan definisi *Information Technology* atau teknologi informasi adalah sebagai berikut: “Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi computer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi”.

Sedangkan Thabratas T. (dalam Lantip Dian Prasajo, 2018:10) mengemukakan definisi Teknologi Informasi sebagai berikut: “Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan dan peralatan telekomunikasi lainnya.

2.1.3.2 Transformasi Digital

Transformasi digital secara bersamaan mempengaruhi banyak area dalam suatu organisasi dan ada banyak pemangku kepentingan yang terlibat dalam menentukan strategi transformasi, misalnya pemasaran, teknologi informasi, pengembangan produk, atau sumber daya manusia. Semua kelompok ini perlu mengembangkan pemahaman bersama tentang prioritas kegiatan transformasi digital. Straubhaar dan LaRose (2018:56) menggambarkan perubahan teknologi

sebagai suatu revolusi yang dialami masyarakat dalam kehidupannya karena perkembangan teknologi, bahwa era internet adalah era masyarakat informasi dimana individu lebih banyak menghabiskan waktu di belakang komputer dan mengubah bentuk media menjadi bentuk tertulis (*computer-readable*).

Transformasi digital bagi kalangan ASN di instansi pemerintah tidak hanya digunakan untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien semata, tetapi transformasi digital diperlukan untuk memfasilitasi publik agar dapat terlibat dan berperan aktif dalam proses pembuatan kebijakan. Berdasarkan pendapat (Rumata dan Nugraha, 2020), Transformasi digital ASN merupakan inti dari tata kelola (*digital governance*). Paradigma pemerintah dalam menjalankan tata Kelola digital bergeser dari antisipasi (*citizen-centric approach*) menjadi adaptif (*citizen-driven approach*) terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, teknologi digital diperlukan pemerintah untuk memahami publik lebih baik.

2.1.3.3 Tujuan dan Fungsi Teknologi Digital

Sutarman (2012:18) yang dikutip oleh (Mega Putri, 2018:15) mengemukakan tujuan dari teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memecahkan masalah,
2. Untuk membuka kreativitas
3. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Sutarman (2012:18) yang dikutip oleh (Mega Putri, 2018:15) mengemukakan 6 (enam) fungsi teknologi informasi dalam teknologi digital yaitu sebagai berikut:

1. Menangkap (*Capture*)

Yaitu merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan.

2. Mengolah (*Processing*)

a. Mengkomplikasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.

b. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi. Data dan informasi tersebut yaitu:

a) *Data processing*, yaitu memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.

b) *Information processing*, yaitu suatu aktivitas computer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.

c) *Multimedia system*, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik dan sebagainya.

4. Mencari Kembali (*Retrival*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat dipergunakan untuk keperluan lainnya.

5. Transmisi (*Transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

2.1.3.4 Keuntungan Penerapan Teknologi Digital

Keuntungan dari penerapan teknologi informasi berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sutarman (2018:13) adalah sebagai berikut:

1. Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3. Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak

dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4. Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer.

2.1.3.5 Penguasaan Teknologi Digital

Penguasaan teknologi digital dan informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi terutama komputer. Penguasaan atau keahlian merupakan persamaan kata (sinonim). yang merujuk pada kemahiran seseorang terhadap suatu bidang. Keahlian atau menguasai dalam penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikannya didukung dengan kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar.

Teknologi informasi berdasarkan pernyataan dari Bambang Warsita (2008:135) dalam Novi Yona Sidratul Munti, 2020:1800) adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan dan menggunakan data secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menyediakan banyak kemudahan dalam mengelola informasi dalam arti menyimpan, mengambil kembali dan pemutahiran informasi. Wardiana juga berpendapat hampir sama dengan Bambang bahwa teknologi dan informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan,

menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Sedangkan Lantip (2018:66) menyatakan bahwa teknologi dan informasi adalah suatu ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi digital dan informasi adalah kemahiran yang dimiliki seseorang terhadap penggunaan teknologi dan informasi terutama perangkat-perangkat pada komputer yang berhubungan dengan mengolah, mengemas, dan menampilkan data baik secara audio, visual, audiovisual, bahkan multimedia.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Penguasaan Teknologi Digital

Teknologi digital menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan. Adapun teknologi digital yang berkualitas harus terdiri dari beberapa komponen yang mendukung. Dimensi dan indikator teknologi digital yang dinyatakan oleh Maslihudin dan Oktofianto (2016:41) yaitu terdiri dari *hardware*, *software*, data, prosedur, dan manusia.

Adapun penjelasan indikator teknologi informasi berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) dalam N. Utami (2020:12) adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* yaitu terdiri dari komponen *input*, proses, *output* dan jaringan;
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis;

5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem digital informasi.

Sejalan dengan Muslihudin dan Oktafianto, Sutarman (2009:14) mengungkapkan komponen teknologi digital yaitu *Hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), *database* (basis data), *network* (fasilitas jaringan), dan *people* (orang). Penjelasan mengenai komponen teknologi digital yang dikemukakan oleh Sutarman (2018:14) tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* (Perangkat keras)

Kumpulan peralatan seperti komputer, *processor*, *monitor*, *keyboard*, dan *printer* yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Fasilitas teknologi digital
- b. Akses menggunakan perangkat digital

2. *Software* (Perangkat lunak)

Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan *hardware* memproses data. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Kemampuan mengoperasikan *software* seperti Microsoft Office atau Google Workspace dan pemahaman terhadap aplikasi pemrosesan data seperti Microsoft Excel atau Google Sheets.

3. *Database* (Basis data)

Sekumpulan *file* yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data, keamanan dan integritas data serta hubungan diantaranya. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Pemahaman terhadap informasi dan membuatnya dalam bentuk file

4. *System* (Sistem)

Komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Penerapan SIPD (Sistem Informasi Pemerintah Daerah)
 - b. Pemahaman absensi menggunakan AKKU Mobile
 - c. Pemahaman menggunakan aplikasi Kerjaku untuk menginput aktivitas pekerjaan
 - d. Efektivitas penggunaan TTE (Tanda Tangan Elektronik)
5. *Network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi)

Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian di antara komputer-komputer yang berbeda. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Kemampuan untuk melakukan riset dan mengumpulkan informasi melalui internet
6. *People* (Orang)

Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan *output*-nya. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Efisiensi dalam menggunakan teknologi digital

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas yang menjadi dasar dari perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang membuat seseorang berkinerja baik di tempat kerja.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghadapi era digitalisasi dokumen di era manajemen informasi yang sudah menggunakan basis web (web- based), menjadi sangat urgen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam aturan Pemerintah pada setiap Organisasi Perangkat Daerah. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Dessler (2017:408) dalam Setia Tjahyanti dan Nurafni Chairunnisa (2022:129) mengemukakan kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi. Kemudian Wibowo (2016:271) dalam Endang Sri Wahyuni (2018:57) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Kemudian Edison Anwar dan Komariyah (2020:142) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) dalam (Andi Irwan, 2019:202) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang

berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan Wibowo (2018:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Michael Zweel (dalam Dellia Mila Vernia, 2020:94), mengemukakan terdapat 7 (tujuh) derterminan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
2. Keahlian/keterampilan aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
4. Karakteristik personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
5. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
6. Isu-isu emosional Hambatan dan blok- blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
7. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Abdullah (dalam Lecita Sandiar, 2020:94) mengemukakan faktor-faktor tersebut adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai;
2. Keterampilan;
3. Pengalaman;
4. Karakteristik kepribadian;
5. Motivasi;
6. Emosional;

7. Intelektual;
8. Budaya Organisasi.

2.1.4.3 Karakteristik Kompetensi

Dari pengertian dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa sesungguhnya kompetensi selalu melekat pada diri seseorang karena menyangkut karakteristik seseorang dan bagaimana efektifitas seseorang dalam bekerja. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Spencer dalam (Bancin, 2020) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

- a. *Motives* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan. Misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan

bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.

- b. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), *stress resistance*, atau *hardiness* (ketabahan, daya tahan).
- c. *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai menjadi “*leader*” sebaiknya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- e. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak saraf.

2.1.4.4 Jenis-jenis Kompetensi

Kunandar (2007) dalam LM. Sari (2018:67) menyatakan kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Ada beberapa dimensi dan indikator kompetensi menurut Jack Gordon dalam Nana Dianita (2019:341) yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).

Pengetahuan pegawai menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Untuk mengukur tingkat pengetahuan (*knowledge*) pegawai, menggaunakan indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan pegawai mengenai bidang kerjanya

2. Pemahaman (*Understanding*)

Keadaan kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- a. Pemahaman dalam menguasai pekerjaan dan tanggungjawabnya

3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Indikator untuk mengukur keterampilan (skill) yaitu:

- a. Kemampuan dan percaya diri dalam membuat keputusan
- b. Komitmen terhadap pekerjaan
- c. Kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi

4. Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas atau tugas.

- a. Keinginan belajar mengenai hal baru dalam pekerjaan
- b. Bersedia lembur kerja

5. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi pemerintah. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara

otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Pada dimensi sikap (*attitude*) ini yaitu menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Bertanggungjawab dan melaksanakan norma-norma yang berlaku
- b. Mampu bersikap positif

6. Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

- a. Kejujuran

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati 31dminis. Berikut pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli:

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2009:68) dalam Filemon Adhi Pratama (2018:7) menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan Amirullah (2015:231) dalam Joshua Tumengkol (2020:523) mengemukakan “kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012: 231) dalam Arionita Chasty G. (2018:3) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Secara umum dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan kepuasan-kepuasan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Veitzhal Rivai (2011: 563) dalam Anita Anggia (2019:6) menyebutkan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pegawai yang dinilai, antara lain:
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - d. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
 - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai
3. Manfaat bagi organisasi
 - a. Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi

- c. Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2018:20) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, 35dminis akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan

utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.4 Kegunaan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2018:20) mengemukakan kegunaan prestasi kerja (kinerja) pegawai adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan pemberian balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai alat untuk menerima kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai
4. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
5. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Prabu Anwar Mangkunegara (2018:67), mengemukakan dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar instansi
- b. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2. Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil kerja
 - b. Pencapaian target
3. Ketepatan Waktu, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

Dimensi ketepatan waktu diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Tingkat kedisiplinan
 - b. Waktu kerja efektif
4. Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
 - b. Kekompakan dengan rekan kerja
5. Inisiatif

Dimensi inisiatif dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kreativitas
- b. Keinginan untuk bekerja lebih baik

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian, sehingga memudahkan untuk lebih fokus pada bidang kajian yang dipelajari. Kegunaannya adalah untuk mengetahui apa yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan untuk lebih memudahkan penelitian yang sedang berlangsung. Studi sebelumnya diambil dari beberapa jurnal dan tugas akhir dari internet. Berikut

adalah beberapa penelitian sebelumnya yang relevan yang diperoleh dari sejumlah jurnal dan sumber lain untuk mendukung penelitian yang sedang berlangsung:

Tabel 2. 1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Indiyaningsih, Kasih Mey Hana (2020) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lumajang UNEJ: Skripsi diterbitkan URL: http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/99363	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja ASN.	- Pada penelitian ini variabel X_1 yaitu teknologi digital dan variabel X_2 yaitu kompetensi kerja serta lokasi penelitian yang berbeda. - Pada penelitian ini peneliti tidak meneliti variabel budaya kerja
2.	Biasna Br Bancin (2022) Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan tata Ruang Provinsi Sumatera Utara UMSU: <i>Disertation and Thesis, Masters in Management</i> URL: http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/20339	Pengembangan pegawai melalui kompetensi, transformasi digital, dan pembaruan keterampilan (reskilling) dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien serta lebih profesional	Meneliti mengenai pengaruh kompetensi serta transformasional atau perkembangan teknologi digital terhadap kinerja pegawai (Y).	Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel <i>independent</i> yaitu teknologi digital (X_1) dan kompetensi kerja (X_2)
3.	Noviati Anggraini (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi mempunyai pengaruh	Variabel <i>independent</i> yang sama yaitu teknologi	- Pada penelitian terdahulu menggunakan

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak)</p> <p>Jurnal FJAS (<i>Formusa Journal of Applied Science</i>) Vol 1, No. 4, September 2022. ISSN 2962-6447</p>	<p>positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>informasi sebagai turunan dari teknologi digital (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).</p>	<p>empat variabel dan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>. - Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis dengan analisis jalur - Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan hanya menggunakan tiga variabel</p>
4.	<p>Muliyati, Saban Echdar, Sarippudin (2022)</p> <p>Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang</p> <p>Jurnal Cash Flow Manajemen Volume 1, Nomor 1. ISSN 2986-8955</p>	<p>Teknologi Informasi, motivasi dan kompetensi sebesar F hitung $13,698 > F$ tabel $2,911$, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) t hitung sebesar $2,258$ yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang.</p>	<p>Meneliti variabel teknologi informasi (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independent.</p>
5.	<p>Maryam Odja, Nasir Hamzah, Zainal Arifin (2020)</p> <p>Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar</p> <p><i>Journal of Management Science (JMS)</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. (2) Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Menggunakan variabel yang sama yaitu kompetensi dan teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari teknologi digital terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi organisasi sebagai variabel <i>independent</i>.</p>

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume 1, Nomor 1. ISSN 2722-4961	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. (3) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.		
6.	Ni Kadek Suryani, Oka Warmana, I Nyoman Arya Wiguna (2021) Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Seluruh SMA dan SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Bali Jurnal Imagine Volume 1, Nomor 1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel teknologi informasi sebagai turunan dari teknologi digital dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian terdahulu dilakukan pada seluruh SMA dan SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu sebagai organisasi pemerintah daerah.
7.	Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene dan Sofia A. P. Sambul (2018) Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6, Nomor 002. ISSN 2338-9605	Hasil analisis uji t penelitian, dimana variabel bebas (penguasaan teknologi informasi) signifikansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan signifikansi 0,000 < 0,05A maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel 40ministrat (penguasaan teknologi informasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan positif dan signifikan.	Meneliti variabel penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian terdahulu tidak meneliti variabel kompetensi kerja.

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Wike Pratiwi dan Fika Nurhikmah (2018)</p> <p>Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Majalengka</p> <p>Jurnal SNAMI: PROSIDING (Seminar Nasional Multidisiplin) Volume 1. ISSN 2654-3184</p>	<p>Hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 22 diketahui besarnya nilai R squer adalah 0,817 angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Sistem Digitalisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 81,7% adapun sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>	<p>Meneliti mengenai sistem digitalisasi yang mana merupakan bagian dari teknologi digital.</p>	<p>-Pada penelitian terdahulu tidak meneliti mengenai variabel kompetensi</p> <p>-Penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independent, sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independent.</p>
9.	<p>Mauliani Salwa Azzahrah, Muh Idris, dan Rafiuddin (2021)</p> <p>Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep</p> <p><i>Economic Bosowa Journal</i> Volume 7, Nomor 003. ISSN 2447-0655</p>	<p>1). Penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS Kabupaten Pangkep,</p> <p>2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS Kabupaten Pangkep,</p> <p>3) Penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.</p>	<p>Meneliti variabel penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai X_2, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompetensi kerja sebagai X_2 dan tidak meneliti mengenai kepuasan kerja.</p>
10.	<p>Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, dan Saiful Rahman Yuniarto (2018)</p> <p>Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.</p>	<p>Meneliti variabel teknologi informasi sebagai variabel <i>independent</i> terhadap kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> dalam penelitian ini.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu hanya meneliti mengenai variabel teknologi informasi dan tidak meneliti variabel kompetensi kerja sebagai</p>

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Divisi Regional V Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) S1 Universitas Brawijaya Volume 39, Nomor 2			variabel <i>independent</i> .
11.	Radjab Tampubolon (2022) Analisis Kompetensi Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan Di Era Digital Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat <i>Essence Journal: Entrepreneurship and Small Business research for Economic Resilience</i> Volume 1, Nomor 2	Persepsi karyawan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan umumnya positif. Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.	- Pada penelitian terdahulu dilakukan pada sebuah perusahaan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah sebagai objek penelitian.
12.	K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Cargo Bisma: Jurnal Manajemen Volume 7, Nomor 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (X_2)	Pada penelitian terdahulu hanya meneliti variabel kompetensi kerja dan tidak meneliti variabel teknologi digital.
13.	Rizki Apridasari (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir UIN Suska: Skripsi diterbitkan URL: http://repository.uin-suska.ac.id/60035/	Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (Kompetensi) dengan variabel Y (Kinerja). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 1,038.	Meneliti variabel <i>independent</i> yang sama yaitu variabel kompetensi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel <i>dependent</i> .	Penelitian terdahulu hanya meneliti variabel kompetensi kerja, tidak meneliti variabel teknologi digital
14.	Evi Fatmawati dan Mujito (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja	Meneliti variabel kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	Penelitian terdahulu tidak meneliti mengenai variabel penguasaan

No.	Nama Peneliti , Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor JURISMATA (Jurnal Riset Mahasiswa Dewantara) Volume 2, Nomor 2 Desember 2020 E-ISSN 2685-1164	pegawai Setwan Kabupaten Bogor, 2) Variabel keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, 3). Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor.	pada instansi pemerintah.	teknologi digital dan hanya meneliti mengenai kompetensi kerja terhadap kinerja ASN.
15.	Nana Dianita (2019) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK Cabang Simpang Pasar Bawah Jurnal Eko dan Bisnis (EKOBIS): Riau <i>Economic and Business Review</i> Volume 10, Nomor 3.	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,656$ yang menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah.	Meneliti variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian terdahulu hanya meneliti variabel kompetensi kerja sebagai variabel <i>independent</i> , sedangkan pada penelitian ini meneliti variabel teknologi digital (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel <i>dependent</i> .

Sumber: Data penelitian tahun 2018-2022 dari berbagai sumber

Berdasarkan Tabel 2.1, penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti.

Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti pada variabel *independen* yaitu Penguasaan Teknologi Digital dan Kompetensi Kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja ASN. Mengacu pada penelitian terdahulu dengan beberapa variabel dan objek penelitian yang berbeda, maka penulis akan melakukan evaluasi dan menemukan keterbaharuan mengenai penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang berdasarkan fakta-fakta, observasi, dan kajian pustaka berupa diagram yang menjelaskan garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan semnetara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Uma Sukaran (dalam Sugiyono, 2022:94), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam hal ini yaitu menjelaskan dan memberi gambaran mengenai keterkaitan antara variabel penguasaan teknologi digital, kompetensi kerja dan kinerja ASN.

2.2.1 Pengaruh Penguasaan Teknologi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan sistem informasi, penguasaan teknologi digital sangat penting bagi setiap individu guna menunjang pekerjaan agar lebih efisien terlebih lagi pada sistem pemerintahan yang menyediakan pelayanan kepada publik. Penguasaan teknologi digital berpengaruh terhadap

kinerja ASN, dengan penguasaan teknologi digital memungkinkan ASN untuk menggunakan alat-alat digital seperti perangkat lunak dan aplikasi yang dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas administratif, pengolahan data, dan komunikasi. Hal ini dapat menghemat waktu dan upaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja ASN.

Untuk menunjukkan adanya pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja, maka dibuktikan dan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani, dkk (2018) yang menyatakan penguasaan teknologi informasi signifikansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Wike Pratiwi dan Fina Nurhikmah (2018) mendapati hasil yang *menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan sebanyak 81,7% adapun sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian serupa dilakukan oleh Mauliani Salwa Azzahrah (2021) dan Mukhammad Hilmi Muzakki, dkk (2018) dengan hasil penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.*

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai semakin mampu untuk melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Radjab Tampubolon (2018) mendapati hasil persepsi karyawan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Rizki Apridasari (2022) dengan penelitiannya menghasilkan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. Koefisien bernilai positif yang artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 1,038. Kemudian Evi Fatmawati dan Mujito (2020) dengan hasil bahwa pengetahuan dan sikap pada kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nana Dianita (2019) yang menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah.

2.2.3 Pengaruh Penguasaan Teknologi Digital dan Kompetensi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja yang baik dapat saling melengkapi dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja ASN. ASN yang mampu menguasai teknologi digital dengan baik dan memiliki kompetensi kerja

yang sesuai akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, efisien, dan adaptif dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.

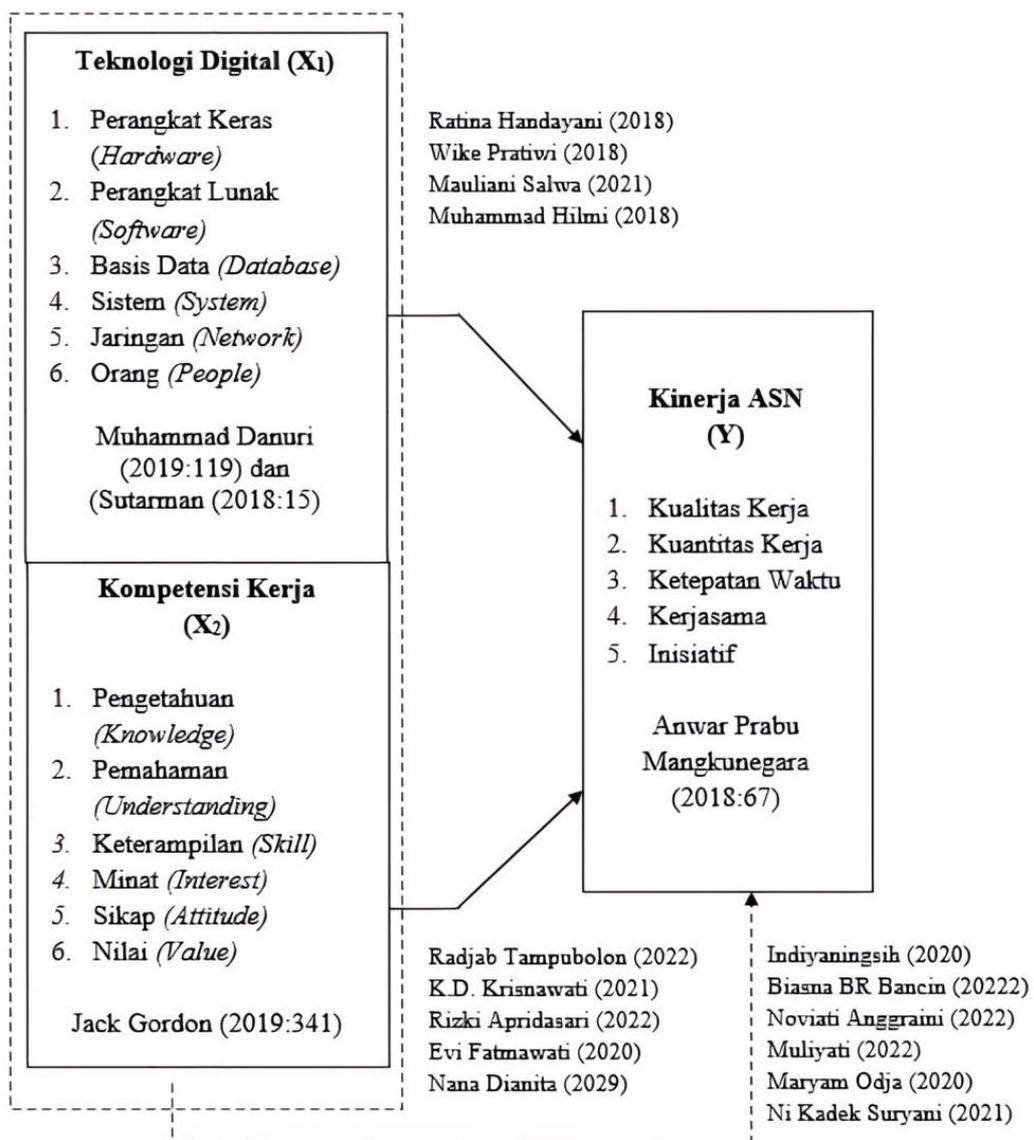
Untuk menunjukkan adanya pengaruh penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja terhadap kinerja, maka dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiyarningsih dan kasih Mey Hana (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Biasna BR Bancin (2022) dengan hasil pengembangan pegawai melalui kompetensi, transformasi digital, dan pembaruan keterampilan (*reskilling*) dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu Noviati Anggraini (2020) dengan hasil penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, Saban Echdar (2022), Maryam Odja, Nasir Hamzah (2020) serta Ni Kadek Suryani (2021) dengan hasil teknologi informasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah asumsi, serta teknik analisis. Sugiyono (2022:42) mengemukakan paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai keadaan pikiran yang

menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan banyaknya rumusan pertanyaan yang perlu dijawab melalui penelitian. teori yang digunakan untuk merumuskan asumsi, jenis dan jumlah asumsi, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Berdasarkan teori dan penelitian yang ada, hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yaitu berupa kuesioner.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja terhadap kinerja ASN.

2) Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh penguasaan teknologi digital terhadap kinerja ASN.
- b. Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja ASN.