

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Penggunaan Teknologi Informasi

Dunia digital saat ini telah membuat berbagai bidang dan instansi telah terpengaruhi. Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi sebagai proses penyampaian informasi. Dalam menggunakan teknologi informasi, suatu instansi pemerintahan atau bisnis harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan sistem itu tersebut. Sistem Informasi yang baik harus didukung oleh infrastruktur yang tersedia, serta kemampuan sumber daya manusia untuk meminimalisir ketimpangan dan menunjang kualitas maupun kuantitas perusahaan (Rohani & Shinta, 2018).

2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi

Menurut *Information Technology Association of America (ITAA)* (2009), teknologi informasi didefinisikan sebagai fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi utama, yaitu teknologi komputer dan komunikasi. Diantara kedua teknologi tersebut, saling berkesinambungan pada proses dan penyebaran informasi.

Pada dasarnya teknologi informasi merupakan suatu proses yang mengoptimalkan seluruh aktifitas internal dan eksternal yang melibatkan nilai dan memberikan kemampuan untuk menghasilkan model bisnis yang baru (Pramanda et al., 2016). Teknologi informasi menurut Pramanda et al., (2016) adalah gabungan antara teknologi komputer dan informasi. Kedua teknologi tersebut dijelaskan:

1. Teknologi Komputer

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer termasuk peralatan yang berhubungan dengan komputer baik *software* maupun *hardware*. Fungsi komputer yaitu terdiri dari beberapa alat elektronik, menerima input data, mengolah data, memberikan informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (*stored program*), menyimpan program dan hasil pengolahan, bekerja secara otomatis (Jogiyanto, 2007). Unsur teknologi komputer terdiri dari:

- a) Hardware, yaitu perangkat komputer yang bisa dilihat dan dimanfaatkan secara fisik. Contoh: Monitor, keyboard, CPU, dll.
- b) Software, merupakan perangkat lunak komputer yang menjalankan aplikasi dalam komputer, seperti: LINUX, dan Windows.
- c) Brainware, merupakan perangkat teknologi komputer. Penggunaan teknologi informasi jika mengetahui manfaat positifnya atas penggunaannya yang tepat dan benar disertai dengan keahlian anggota dalam mengoperasikannya dengan meningkatkan kinerja pegawai (Vandela & Sugiarto, 2021).

2. Teknologi Komunikasi

Teknologi komunikasi berhubungan dengan bagaimana kemampuan suatu individu untuk menggunakan teknologi dalam berkomunikasi. Seiring berjalannya waktu, teknologi komunikasi tidak hanya melalui telepon, akan tetapi menggunakan media, channel, dan format bentuk lainnya. Tharom & Xerandy (2021), Komunikasi pada dasarnya adalah proses menyampaikan suatu pesan dari satu tempat ke tempat lain

Unsur teknologi komunikasi dan informasi ini akan selalu berkembang pada dunia bisnis. Teknologi informasi bermain peran yang sangat penting dalam pengembangan sistem dalam menginduksi dan menciptakan teknologi baru (Chaerul Rizky, 2022). Semakin berkembangnya teknologi, maka akan semakin banyak komputerisasi dalam suatu operasional perusahaan. Komputerisasi merupakan bentuk perkembangan teknologi yang terjadi baik dalam sebuah perusahaan maupun suatu organisasi untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas maupun pekerjaan (Pramanda et al., 2016). Kegunaan komputer ini tidak terlepas dari bagaimana seorang individu pengguna dalam memanfaatkan teknologi itu sendiri.

2.1.1.2 Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi teknologi informasi menjadi salah satu alasan beberapa perusahaan menggunakan teknologi untuk mengembangkan bisnis atau usaha mereka. Menurut (Simarmata, 2006), ada enam fungsi teknologi informasi, yaitu:

1. *Capture* (menangkap), merupakan proses penyusunan record aktivitas yang terperinci. sta

2. *Processing* (Mengolah), merupakan proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan, dan semua bentuk data atau informasi.
3. *Generating* (Menghasilkan), merupakan menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat
4. *Storage* (Menyimpan), merupakan proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang.
5. *Retrieval* (Mencari Kembali), adalah menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut.
6. *Transmission* (Transmisi), merupakan proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.

2.1.1.3 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2009) indikator Teknologi Informasi terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Faktor Sosial (*Sosial Faktor*), merupakan faktor yang timbulnya atau dipengaruhi oleh lingkungan sosial tempat bekerja
2. Perasaan (*Affect*), merupakan faktor yang dipengaruhi perasaan pegawai dalam bekerja, seperti apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai merasa senang, tidak sedang, serta kenyamanan jika didukung oleh kemajuan teknologi informasi

3. Kesesuaian Tugas (*Job Fit*), yaitu faktur yang menunjukkan apakah terdapat hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan yang dikerjakan
4. Konsekuensi Jangka panjang, yaitu hasil yang diperoleh dan manfaat dimasa yang akan datang, faktor ini diukur melalui *output* yang dihasilkan untuk mengetahui apakah mempunyai manfaat jangka panjang atau tidak
5. Kondisi yang memfasilitasi, yaitu faktor ini membantu dan memudahkan pegawai dilingkungan kerja dalam melakukan pekerjaannya

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah bagian dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teori organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan bentuk atau pola seluruh perilaku anggota organisasi dan sebagai acuan setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal atau eksternal. Sehingga, Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi (Hadju & Adam, 2019). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya berhubungan bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, tetapi berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka rasakan di dalam organisasi (S. Robbins, 2010). Permasalahan dalam budaya organisasi menjadi hal yang penting atau esensial bagi organisasi, karena selalu berhubungan dengan kehidupan pada perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat pada suatu komunitas tertentu (Annissa et al., 2021).

Lebih lanjut, Budaya inovatif merupakan salah satu konsep dasar lainnya yang berada dalam budaya organisasi, nilai dan keyakinan umum tertentu muncul, yang menggabungkan elemen individu dan kolaboratif (Bourdeau et al., 2021). Budaya inovatif memfasilitasi perilaku inovatif karyawan individu dan mendorong eksplorasi peluang baru dan pengejaran bebas pengembangan artefak baru, biasanya mendanai dan menghargai pengambilan risiko dan eksperimen, sambil mendorong faktor kolaboratif seperti keragaman (pengetahuan dan pendapat), kerja tim dan kepercayaan (Bourdeau et al., 2021; Pérez López et al., 2004).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kualitas pegawai yang baik. Menurut Utarayana & Dewi Adnyani (2020), budaya organisasi yang baik, akan mempengaruhi hubungan internal dan eksternal organisasi ini menjadi baik. Pemahaman yang baik terhadap instruksi dan birokrasi yang ada di dalam organisasi dalam internal perusahaan terhadap faktor

eksternal perusahaan, akan memberikan hubungan yang baik kepada calon pembeli atau pembeli loyal dan lingkungan sekitar perusahaan.

Menurut Arianty (2014) menjelaskan terdapat beberapa peran penting dalam budaya perusahaan, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja
2. Digunakan sebagai cara untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan.
3. Membantu stabilitasi perusahaan sebagai suatu sistim sosial.
4. Pedoman dari hasil terbentuknya norma-norma perilaku.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu utama bagaimana kesuksesan kinerja organisasi. Budaya organisasi sebagai dasar dalam mengontrol perilaku anggota organisasi, yang tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2019), budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya memiliki peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.

4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Bentuk budaya organisasi sangatlah begitu kompleks. Budaya organisasi akan memiliki karakteristik atas keberadaannya. Karakteristik budaya organisasi telah dijelaskan dalam (S. P. Robbins, 2002), yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi segala aktifitas kejalan pencapaian pada tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang pemimpin diharapkan mampu membuat perubahan ke jalan yang lebih baik adalah perubahan pada budaya kerja dan organisasional.

2. Inovasi

Organisasi lebih berorientasi terhadap pola pendekatan mendekati tradisi dengan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian kebebasan pada anggotanya dalam menerapkan cara-cara baru melalui percobaan.

3. Inisiatif Individu

Inisiatif menggambarkan sebagai suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya Inisiatif ini meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari para anggota organisasi. Inisiatif ini dapat menentukan kemajuan dan nilai kebermanfaatannya bagi perusahaan.

4. Toleransi terhadap risiko

Pada budaya organisasi manusia didorong agar lebih agresif, inovatif, dan mampu menghadapi risiko pekerjaan dan tugas dari karyawan.

5. Pengarahan

Bentuk kejelasan dalam organisasi untuk menentukan sasaran dan harapan terhadap SDM atas hasil kerjanya. Harapan disalurkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian.

6. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit suatu organisasi didorong dalam menjalankan suatu kegiatannya pada suatu koordinasi yang rapi.

7. Dukungan Manajemen

Untuk mengukur kemampuan manajer memberikan koneksi yang baik, sumbangsi, dan motivasi terhadap anggotanya untuk menjalankan tugas.

8. Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung digunakan oleh manajemen untuk diamati secara keseluruhan perilaku anggota

9. Identitas

Identitas adalah pemahaman elemen organisasi yang berpihak terhadap organisasinya secara maksimal

10. Sistem Penghargaan

Unsur ini merupakan cara dan pemberian alokasi balas jasa terhadap karyawan (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) yang dilihat dengan kinerja karyawan.

11. Pola Komunikasi

Pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Nilai atau karakteristik dalam budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Pengaruh dari manajemen dan individu yang ada pada organisasi akan mempengaruhi bagaimana budaya dalam organisasi tersebut.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator merupakan ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Dalam konteks budaya organisasi, indikator pada budaya organisasi perlu dianalisis dari suatu perusahaan. Menurut S. P. Robbins & Timothy (2008), Indikator pada budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk talking*). Indikator ini didefinisikan bagaimana kemampuan perusahaan untuk mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap detail (*attention to detail*). Indikator ini menunjukkan harapan dari perusahaan terhadap perilaku karyawan yang cermat, mampu menganalisis, dan perhatian terhadap setiap detail atau rincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orienteation*). Indikator ini menunjukkan pengukuran bagaimana manajemen berorientasi pada suatu hasil, bukan pada suatu teknik atau proses.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*). Dalam budaya organisasi, indikator ini mengukur bagaimana keputusan manajemen dalam memperhitungkan pada efek pada orang yang berada pada

perusahaan, seperti dorongan bagi karyawan dalam menghasilkan atau menjalankan ide, serta memberikan penghargaan atau kompensasi terhadap ide mereka.

5. Orientasi tim (*team orientation*). Indikator ini didefinisikan bahwa perusahaan selalu mendukung individu untuk bekerjasama pada level tim, bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*). Sifat dan karakteristik karyawan, seperti agresif dan kompetitif, dalam perusahaan untuk menjalankan budaya organisasi sebaik baiknya.
7. Stabilitas (*stability*). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan organisasi.

Budaya organisasi harus mewadahi setiap pegawai untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka. Organisasi harus mendukung individu dalam berinovasi dan memupuk kolaborasi sehingga individu dapat bekerja sama untuk berinovasi (Bourdeau et al., 2021). Kemudian hubungan budaya dan inovasi diterjemahkan sebagai pendukung dalam ketercapaian kinerja perusahaan dan karyawan yang baik. Indikator budaya Inovasi menurut Aksoy (2017) dan Pérez López et al., (2004), sebagai berikut:

1. Visi jangka panjang dan manajemen perubahan yang maju
2. Komunikasi dan dialog
3. Kepercayaan dan rasa hormat untuk semua individu
4. Kerja tim
5. Pemberdayaan

6. Toleransi Ambiguitas
7. Asumsi Risiko
8. Penghargaan dan dorongan keragaman.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam KBBI, Kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kinerja. Sementara itu, kinerja berasal dari kata *Job Performance* dalam Bahasa Inggris. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh seseorang pada tingkatan pencapaian dan pelaksanaan dari suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu output yang dihasilkan dari apa kegiatan yang telah dilakukan atau terjadi.

Pada perusahaan, kinerja ini menjadi hal yang sangat diperhatikan karena dapat mengukur pencapaian perusahaan, evaluasi, akuntabilitas, bahkan dapat berdampak pada reputasi perusahaan. Parameter atau pengukuran kinerja pada perusahaan beragam, salah satunya adalah pengukuran kinerja pada karyawan. Menurut Deadrick & Gardner (1994), kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan hasil yang dicapai, untuk setiap fungsi pekerjaan, selama periode waktu tertentu. Jika dilihat dengan cara tersebut, kinerja direpresentasikan oleh hasil yang dicapai dan diukur dengan berbagai parameter yang menggambarkan pola kinerja karyawan dari waktu ke waktu tertentu.

Pengukuran kinerja karyawan sangat penting sebagai langkah manajemen untuk mengevaluasi setiap karyawan yang akan berdampak pada tujuan organisasi. Menurut Moeheriono (2014), kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dari organisasi, baik secara kualitatif atau kuantitatif, yang sesuai dengan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan organisasi yang bermoral, beretika, dan tidak melanggar hukum. Jika suatu organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai ada hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan, yaitu *knowledge, skills, abilities, attitude* dan *behaviors* (Bernardin & Russell, 2013).

Dari beberapa pengertian diatas, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Kinerja menjadi suatu indikator yang penting untuk menentukan kriteria atau standar penilaian tertentu. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung terhadap perusahaan, maka manajemen perlu untuk memperhatikan kinerja setiap karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dibawah ini penjelasan dari kedua faktor tersebut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan merupakan gabungan dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Ketika seorang pemimpin dan anggotanya memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan didukung

oleh pendidikan yang mendukung terhadap jabatannya, serta terampil dalam melakukan pekerjaan, maka manajer atau pemimpin hingga anggotanya akan mudah untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Pengertian motivasi adalah sikap dari pimpinan atau anggota terhadap situasi kerja (situation) dari lingkungan bekerja atau organisasinya. Motivasi akan membentuk sikap (*attitude*) dari seorang pegawai. Ketika karyawan merespon positif terhadap situasi kerjanya, maka motivasi mereka akan tinggi. Hal itu akan berkebalikan ketika respon negatif terhadap situasi kerja dari pegawai tersebut. Motivasi akan mengarahkan pada tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kuantitas Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan, dan dinyatakan dalam istilah: jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah di selesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas yang dimaksud ialah terpenuhinya persyaratan suatu pekerjaan atas kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang sudah ditetapkan diawal, dengan melihat hasil yang diperoleh dalam waktu yang disediakan.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula jika pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran maka tidak akan terjadi pemborosan, dan sehingga kinerjanya dianggap baik.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya

pengawasan diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak melesat dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat, baik, dan kerja sama antar karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sopiah & Sangadji (2018) menyatakan bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan seperti aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan sebagai standar pencapaian waktu pekerjaan.
4. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil.
5. Kemandirian yaitu tingkat seorang pegawai apakah dapat menjalankan pekerjaannya atau bertanggung jawab terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat beberapa artikel yang mendukung dan melihat bagaimana pengaruh antara pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 290-305.	Terdapat variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh positif	Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 290-305.
2	Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. Otonomi, 20(1), 33-42	Terdapat variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April 2020
3	Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 6(2), 125-135.	Terdapat variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja	Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 6(2), 125-135.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> , 14(2).	Terdapat Variabel Budaya Organisasi Dan Kinerja	Tidak Terdapat Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Budaya Organisasi Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> , 14(2).
5	Rohmawati, F. N., & Pandin, M. Y. R. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan Pada PT Fajar Abadi Mahameru. <i>Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi</i> , 1(2), 25-41.	Adanya variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan kinerja	Tidak ada variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi secara Simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja	<i>Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi</i> , 1(2), 25-41.
6	Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. S. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. <i>E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana</i> , 23(1), 567-594.	Adanya variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan kinerja	Tidak ada variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja (+)	<i>E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana</i> , 23(1), 567-594.
7	Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. <i>Akses: Jurnal 15(2).Ekonomi Dan Bisnis</i> ,	varibel penggunaan teknologi informasi dan Kinerja	Perbedaannya tidak ada variabel Budaya Organisasi	Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja individu	<i>Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i> , 15(2).
8	Suganda, U. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. <i>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)</i> , 5(1), 1596-1615.	Persamaannya adanya variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan kinerja	Perbedaannya tidak ada variabel Budaya Organisasi	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja (+)	<i>Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)</i> , 5(1), 1596-1615.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> , 6(002).	Persamaannya adanya variabel Penggunaan Teknologi Infromasi dan kinerja	Perbedaannya tidak ada variabel Budaya Organisasi	Penguasaan/Pe nggunaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> , 6(002).
10	Alberta Dwi Seytorini, Santi, Sarfilianty Anggiani,Tbk, P. G. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. <i>E-Jurnal Akuntansi</i> , 31(2), 427-437.	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak terdapat varibel penggunaan teknologi Informasi	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	<i>E-Jurnal Akuntansi</i> , 31(2), 427-437.
11	Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. <i>Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis</i> , 3(2), 11-20.	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak terdapat varibel penggunaan teknologi Informasi	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kantor Kelurahan Cipinag Cempedak Jakarta Timur	<i>Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis</i> , 3(2), 11-20.
12	Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. <i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT</i> , 4(1), 119-126.	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak terdapat varibel penggunaan teknologi Informasi	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	<i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat</i> , 4(1), 119-126.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Sagita, N. M. M. Y. D., Yuliati, N. N., & Fauzi, A. K. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penggunaan Informasi Akuntansi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Umkm di Kecamatan Mataram. <i>Jurnal Akuntansi Dan keuangan Syariah</i> , 6(1), 14-23.	Adanya Variabel Penggunaan atau Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat Variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja	<i>Jurnal Akuntansi Dan keuangan Syariah</i> , 6(1), 14-23.
14	Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 39</i> , 169-175.	Persamaannya adanya Variabel Teknologi Informasi dan Variabel Kinerja	Perbedaannya tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Penggunaan Teknologi Informais berpengaruh Positif secara parsial dan Simultan terhadap Kinerja	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 39</i> , 169-175.
15	Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Indonesia Jurnal Farmasi</i> , 2(1), 46-52.	Persamaannya adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Perbedaan nya tidak terdapat Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	<i>Indonesia Jurnal Farmasi</i> , 2(1), 46-52
16	Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Akmen Jurnal Ilmiah</i> , 18(01), 71-83.	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak ada Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja	<i>Akmen Jurnal Ilmiah</i> , 18(01), 71-83.
17	Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Media Ekonomi Dan Manajemen</i> , 29(1).	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak ada Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja	<i>Media Ekonomi Dan Manajemen</i> , 29(1).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Dinarwati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. <i>Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan</i> , 1(1), 18-24.	Adanya variabel Budaya Organisasi dan Kinerja	Tidak ada Variabel Penggunaan Teknologi Informasi	Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja	<i>Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan</i> , 1(1), 18-24.
19	Al-Nashmi, M. M., & Amer, R. A. (2014). <i>The Impact of Information Technology Adoption on Employee Productivity in Nongovernmental Organizations in Yemen</i> . <i>International Journal of Social Sciences and Humanities Research</i> , 3(2), 32-50.	Terdapat Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Variabel Penggunaan TI berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities Research</i> , 3(2), 32-50.
20	Baskaran, S., Lay, H. S., Ming, B. S., & Mahadi, N. (2020). <i>Technology adoption and employee's job performance: an empirical investigation</i> . <i>International Journal of Academic Research in Economics & Management Science</i> , 9(1), 78-105.	Terdapat Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Variabel Penggunaan TI berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai interior kementerian negara Kuwait	<i>International Journal of Academic Research in Economics & Management Science</i> , 9(1), 78-105.
21	Al-Hawary, S. I. S., & AlDafiri, M. F. S. (2017). <i>Effect of the components of information technology adoption on employees performance of interior ministry of Kuwait State</i> . <i>International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences</i> , 6(2), 149-169.	Terdapat Variabel Teknologi Informasi dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Variabel Penggunaan TI berpengaruh positif terhadap kinerja	<i>International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences</i> , 6(2), 149-169.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	Anyani, F. D. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB- UKSW).	Terdapat Variabel Teknologi Informasi dan Variabel Kinerja	Tidak terdapat variabel Budaya Organisasi	Variabel Penggunaan TI berpengaruh positif terhadap kinerja	(<i>Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW</i>).

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi, yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia harus dikelola oleh organisasi dengan baik dan terus menerus agar dapat mencapai tujuan dari Visi dan misi organisasi secara maksimal. Untuk mencapai tujuan bersama itu tentunya organisasi harus mencari sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dan memiliki keterampilan yang sesuai, dengan itu Sumber daya Manusia yang unggul dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasriany (2021) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan peranan sumber (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan pastinya harus bergantung kepada organisasi itu sendiri, baik dari organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah dalam melayani masyarakat dalam melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pelayanan pemerintah termasuk dalam

katategori pelayanan umum atau pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Keberhasilan pemerintah juga akan sangat dipengaruhi oleh faktor pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana dalam penunjang atau pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik.

Menurut Retriana (2013) menyatakan bahwa pada akhirnya pemanfaatan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik pula, sehingga penggunaan teknologi informasi dapat memberikan kemudahan kepada para kinerja pegawai pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat akan semakin cepat dan akurat. Dimensi individu dan kolaboratif berkontribusi untuk meningkatkan tingkat intensitas inovasi organisasi, yaitu, upaya yang dilakukan untuk mengeksplorasi peluang dan memperkenalkan produk, proses layanan, upaya pemasaran, dan/atau fitur organisasi yang baru atau ditingkatkan secara signifikan. (Ahmed, 1998; Castellacci et al., 2018). Lebih lanjut dengan budaya inovatif tersebut dapat mendorong kemampuan setiap individu dalam menggunakan Teknologi Informasi (Bourdeau et al., 2021; Pérez López et al., 2004).

Namun berdasarkan penelitian sebelumnya, menurut Aminah (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan atau penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karena hasil yang di dapat menyatakan

bahwa penggunaa teknologi infomasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pada penelitian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Adapun penelitian menurut Amran (2019) membuktikan kesimpulan bahwa pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada penelitian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Palopo. Menurut (Himawan, 2016) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pada penelitian kantor pelayanana pajak pratama malang selatan. Sehingga terdapat perbedaan bahwa penelitian Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja pegawai maupun karyawan secara menyeluruh belum terbukti berpengaruh. Sedangkan dari penelitian di atas adanya perbedaaan tahun yang dari sebelumnya pada tahun 2016 dan 2019 menyatakan positif akan tetapi pada penelitian selanjutnya pada tahun 2021 dinyatakan tidak berpengaruh positif.

Selain penggunaan teknologi informasi, hal yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja dalam organisasi pemerintah atau non pemerintah adalah pengaruh budaya organisasi. Karena budaya organisasi merupakan bagian dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teori organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hadju dan Adam (2019) budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi, karena budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Budaya Organisasi menjadi faktor penentu utama terhadap kinerja organisasi, keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*)

budaya organisasi dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lukman,2019).

Adapun penelitian terdahulu menurut Nurhaida (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesimbangan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Amstrong,2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperkuat oleh penelitian sebelumnya menurut (Dewi Adnyani, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Meutia & Husada, 2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karena pengaruh budaya organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, dan menurut Suparman (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. Adapun penelitian sebelumnya menurut Munawir (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi pada karyawan KSP SWM di Kab Pinrang, Sulawesi

Selatan tidak berpengaruh terhadap kinerja, menurut Yunita (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dinarwati (2021) pada pegawai pemerintah daerah Provinsi Gorontalo menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi pemerintah maupun non pemerintah sehingga dapat mencapai visi dan misi organisasi secara maksimal.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang telah di uraikan diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kota Tasikmalaya”**