

PENGARUH IMPLEMENTASI TEKNOLOGI TERHADAP EFISIEN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR

Merap Elath ¹, Rendy Oratmangun ², Andreas J. Wakaat ³.

meyelath@gmail.com, oratmangunrendy@gmail.com, waktkaatikili@gmail.com

Universitas Lelemuku Saumlaki,

ABSTRAK

The application of technology has become a major driver in improving employee performance efficiency in various sectors. Technology can also help create added value for organizations through innovation, creativity, and collaboration to optimize performance processes in a more effective and efficient way. With proper implementation, technology can significantly improve employee performance efficiency. This study aims to determine the effect of technology implementation and employee performance efficiency at the Office of Civil Registration and Civil Registry of Tanimbar Islands Regency. The sample in this study was 35 respondents. Data were collected by questionnaire. Data analysis in this study used simple linear regression. The results and discussion showed that the influence of variable X on variable Y was significant. This can be proven through a simple linear regression test, so that $T_{count} > T_{table}$ ($5.137 > 2.042$) was obtained and the significance value of the technology implementation variable (X) < 0.05 or sig of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the technology implementation variable (X) influences the variable employee performance efficiency (Y) at the Office of Civil Registration and Civil Registry of Tanimbar Islands Regency

Keywords: Technology Implementation, Performance Efficiency, Employees

A. PENDAHULUAN

Di masa milenial yang semua berbasis teknologi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia tidak kalah berkembang dan berkelanjutan. Tentu saja, hal ini akan berkembang secara bertahap. Di bidang pemerintahan, terdapat pelayanan publik yang selalu menghadirkan inovasi untuk mempercepat pelayanan masyarakat dan juga untuk memecahkan masalah yang muncul di masyarakat. Semua pemerintah Indonesia menciptakan inovasi tersebut. Tumbuhnya inovasi pelayanan publik ini didukung oleh Undang-Undang Pelayanan Publik No. 25 Tahun 2009, Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E- Government dan Permendagri No. 7 Tahun 2009 tentang Pelayanan Negara Bagi ASN. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia berlomba-lomba menciptakan inovasi pelayanan di daerahnya, menggunakan teknologi dan pengetahuan untuk memajukan kesejahteraan daerah dalam pelayanan.

menurut Litjan (2018:18), kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan keterampilan tertentu. Kinerja sangat penting karena akan menunjukkan seberapa baik mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:32) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kajian mengenai efisien kinerja pegawai dalam penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Sebagai salah satu

organisasi yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap Kabupaten Kepulauan Tanimbar, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar dituntut untuk meningkatkan kinerja dari setiap pegawainya agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar lebih optimal. Oleh sebab itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi, dimana hal tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerjanya demi kepentingan masyarakat Kepulauan Tanimbar.

Upaya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar dalam meningkatkan efisien kinerja pegawai tentu saja bukan menjadi hal yang mudah untuk dilakukan dalam waktu singkat. Hal ini karena masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga tidak mudah untuk mencapai kinerja. Fenomena permasalahan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar diantaranya adalah terdapat pelayanan kinerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada fenomena masalah berikut ini:

Implementasi teknologi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa masalah yang dihadapi seperti, proses pelayanan masih memakan waktu lama, seperti antrian panjang dan waktu tunggu yang lama, karena sistem teknologi yang belum optimal. Selain itu, kesalahan administrasi seperti input data yang salah, verifikasi yang tidak akurat, dan kesalahan dalam penerbitan dokumen masih sering terjadi, yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pemahaman terhadap sistem teknologi. Hal ini menyebabkan masyarakat mengeluh terkait pelayanan, seperti kesulitan mengakses layanan, memahami prosedur, atau ketidakpuasan terhadap kualitas pelayanan. Dan terakhir adalah beban kerja pegawai juga tidak merata, di mana sebagian pegawai terbebani dengan tugas yang kompleks, sementara yang lain kurang terbebani, akibat implementasi teknologi yang tidak merata.

Permasalahan seperti diatas menunjukkan bahwa implementasi teknologi belum sepenuhnya selaras dengan kebijakan pemerintah pusat yang mendorong sistem pemerintah berbasis elektronik. Untuk mencapai tujuan e-government, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar perlu mengatasi permasalahan tersebut dengan meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem teknologi, meningkatkan pelatihan dan pemahaman pegawai, meningkatkan komunikasi dan transparansi, serta membuat sistem yang lebih adil dan merata.

Efisien kinerja pegawai diartikan sebagai pegawai dengan cara kerja yang lebih produktif melalui penyederhanaan proses namun tetap memperhatikan hasil yang maksimal. Namun masih sering dijumpai pegawai tidak memperhatikan hal ini sehingga pekerjaan yang dilakukan, mungkin saja efektif tetapi memerlukan banyak proses dan pengorbanan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan demikian, secara keseluruhan tingkat pencapaian kinerja organisasi rendah. Untuk itu diperlukan proses yang benar melalui inovasi pemanfaatan teknologi, karena setiap peningkatan dalam inovasi teknologi dapat secara signifikan meningkatkan efisien kinerja organisasi (Zhang et al., 2021:19).

Jika efisien kinerja pegawai pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti : cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek (SYAM, 2020:34). Dengan demikian, efisiensi kinerja pegawai kadang-kadang bertentangan dengan kinerja karyawan, yang hanya mengejar hasil tanpa memperhatikan prosesnya secara efisien, (Hidayah et al., 2020:30), dengan kemajuan teknologi yang mengadaptasi pengetahuan manusia melalui intelgeni buatan (*artificial intelligence*) untuk

mengakselasi tugas-tugas kantor secara mudah dan cepat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi (Olan et al., 2022:61). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya potensi masalah di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar terkait layanan kependudukan seperti, (1) laporan internal menunjukkan waktu rata-rata penyelesaian layanan masih di atas standar yang ditetapkan, mengindikasikan adanya kendala dalam proses pelayanan, (2) keluhan masyarakat terkait antrian panjang, proses berbelit, dan kurangnya informasi menunjukkan ketidakpuasaan terhadap layanan, dan (3) dokumen kebijakan pemerintah tentang standar layanan kependudukan berbasis teknologi menunjukkan adanya target dan standar yang belum sepenuhnya diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar untuk mencoba menggali sebenarnya faktor apa yang pengaruh implementasi teknologi terhadap efisien kinerja pegawai, dan beberapa hal yang peneliti dapatkan setelah melakukan wawancara yaitu kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana seperti masih kurangnya ketersediaan komputer, fasilitas teknologi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanimbar belum lengkap dan masih terbatas dalam jumlah yang tidak sebanding dengan frekuensi pelayanan administrasi yang cenderung meningkat. Fasilitas teknologi yang tersedia hanya 1 buah komputer yang digunakan untuk operasional penyediaan Naskah Dinas dan mengoperasikan aplikasi SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan), namun saat ini sudah mengalami kerusakan ringan karena masa pakai lebih dari delapan tahun.

Komputer di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanimbar bertujuan untuk mempermudah urusan kantor serta dapat mengefisienkan waktu dalam pelayanan kepada masyarakat, akan tetapi kenyataan yang timbul dari apa yang dirasakan oleh masyarakat ialah masih terjadinya pengurusan yang lambat yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat, hal ini disebabkan karena hanya beberapa pegawai saja yang mampu mengoperasikan komputer di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanimbar tersebut, sehingga pelayanan hanya berfokus pada beberapa pegawai saja dan menimbulkan pelayanan yang lambat atau tidak efisien.

Berdasarkan penjelasan fenomena permasalahan yang telah dijelaskan maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana implementasi teknologi dapat meningkatkan efisien kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi teknologi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanimbar. Serta berdasarkan temuan penelitian ini akan diberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas implementasi teknologi dan meningkatkan efisien kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanimbar.

B. LANDASAN TEORI

Institutional Theory

Institutionalism Theory muncul pada pertengahan tahun 1970-an dan berkembang sampai dengan sekarang (Scott & Mayer, 1977). Organisasi terbentuk oleh lingkungan institusional yang ada disekitar mereka. Ide-ide yang berpengaruh kemudian di institusionalkan dan dianggap sah dan diterima sebagai cara berpikir ala organisasi tersebut (DiMaggio & Powell dalam Scott & Mayer, 1991).

Teori Institusional (*Institusional Theory*) atau teori kelembagaan yaitu terbentuknya organisasi karena adanya tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi. Pemikiran yang mendasari teori ini adalah pemikiran bahwa untuk bertahan

hidup, suatu organisasi harus mampu meyakinkan kepada publik atau masyarakat bahwa organisasi adalah suatu entitas yang sah (*legitimate*) serta layak untuk didukung (Ridha dan Basuki, 2012 dalam Santoso, 2019). Teori Institusional yang dikemukakan oleh Scott (2014) menjelaskan bahwa teori ini digunakan untuk menjelaskan tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi publik.

Teori Institusional telah muncul menjadi terkenal sebagai penjelas yang menguatkan, baik untuk tindakan-tindakan individu maupun organisasi yang disebabkan oleh faktor eksogen, faktor eksternal, faktor sosial, faktor ekspektasi masyarakat, dan faktor lingkungan. Teori Institusional ini mendefinisikan bahwa organisasi yang mengedepankan legitimasi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal ataupun harapan sosial dimana organisasi tersebut berada (Fitrianto, 2015 dalam Santoso, 2019). Masing-masing organisasi, proses institusionalisasi mempunyai dinamika yang berbeda-beda. Hasil dari proses institusionalisasi dapat berupa praktik, aturan, teknologi baru yang sudah diterapkan oleh semua anggota organisasi.

Penyesuaian terhadap harapan eksternal atau harapan harapan sosial dapat menyebabkan timbulnya kecenderungan organisasi untuk memisahkan kegiatan pribadi mereka dan berfokus pada sistem yang sifatnya simbolis pada pihak eksternal.

Theory Resource Based View (RBV)

Dalam (Ghozali, 2018), dijelaskan bahwa *Resource Based View* (RBV) adalah kerangka kerja manajerial perusahaan yang digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya strategis perusahaan, teori ini dikembangkan oleh Jay B. Barney (1991). RBV berfokus pada manajerial sumber daya internal perusahaan guna mengidentifikasi aset, kapabilitas, dan kompetensi yang memiliki potensi untuk memberikan keunggulan kompetitif yang unggul. RBV merupakan pendekatan interdisipliner dengan sudut pandang berbasis sumber daya yang dikembangkan dalam disiplin ilmu ekonomi, manajemen, etika, hukum, manajemen rantai pasokan serta bisnis umum

Fokus perhatian RBV tertuju pada sumber daya internal organisasi sebagai alat pengatur proses dan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Untuk mewujudkan sumber daya berpotensi sebagai sumber daya unggul dan berkelanjutan, setiap sumber daya harus berharga, langka, tidak dapat ditiru dengan sempurna dan tidak dapat digantikan keberadaannya. Guna mengungguli pesaing yang berbeda, RBV menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengembangkan kompetensi inti yang unik dan spesifik dengan melakukan hal-hal baru dan berbeda. Perlu dipahami oleh manajemen bahwa sumber daya yang ada di suatu perusahaan merupakan sumber daya homogen dan tidak bergerak sempurna, maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pandangan berbasis sumber daya memunculkan kunci utama dimana tidak semua sumber daya sama pentingnya dan tidak semua sumber daya berpotensi sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Maka dari itu Barney menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan banyak upaya dalam melakukan identifikasi, proses pemahaman serta melakukan klasifikasi kompetensi inti. Investasi yang perlu dilakukan adalah pembelajaran organisasi untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya dan kompetensi utama.

RBV ini jauh lebih fleksibel daripada pendekatan perspektif Porter untuk perumusan strategi pengelolaan sumber daya, sehingga dapat diadopsi oleh organisasi dalam memilih strategi yang paling baik dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya serta kemampuan internal terhadap peluang eksternal. Dimana peran penting sumber daya dalam hal berkontribusi menunjukkan keunggulan kompetitif, literatur pemasaran dan manajemen dengan cermat mendefinisikan dan mengklasifikasikan sumber daya dan kemampuan.

Theory Change Management

Change Management menjadi sesuatu yang fenomenal di era globalisasi saat ini. *Change Management* menurut Holger Nauheimer yaitu manajemen perubahan dapat digambarkan sebagai proses, alat dan teknik untuk mengatur proses perubahan pada sisi orang maupun kebijakan pada suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diperlukan dan untuk merealisasikan perubahan secara efektif melalui agen perubahan, tim dan sistem yang lebih luas (Nauherimer, 2007). Sedangkan *change management* menurut pendapat John P.Kotter adalah suatu pendekatan untuk mengubah individu, tim, dan perusahaan kepada kondisi masa depan yang diinginkan.

Change Management dapat diartikan proses untuk membuat sesuatu yang berbeda dan menuju hal yang lebih baik dari saat ini. *Change management* menurut Coffman dan Lutes adalah suatu pendekatan yang terstruktur untuk membantu perusahaan dan orang-orang untuk melakukan transisi secara perlahan tapi pasti dari keadaan saat ini menuju keadaan yang diinginkan (Coffman dan Lutes, 2007).

Change Management di Indonesia saat ini masih amat sangat tergantung dari pemimpinnya (*leadership*). Karena budaya pemimpin akan mewarnai arah perubahan perusahaan. Untuk itu faktor pemimpin menjadi kunci utama keberhasilan sebuah perubahan. Dalam kaitan hal tersebut James M. Kouzes dan Barry Z. Posner dalam bukunya yang berjudul *The Leader Challenge* (2001) mengemukakan bahwa pemimpin yang dikagumi itu adalah pemimpin yang sekurang-kurangnya mempunyai empat faktor: kejujuran, memandang masa depan, kompeten, dan memberikan inspirasi.

Perusahaan yang tumbuh dari baik menjadi hebat (*good to great*), umumnya mereka memiliki kualitas kepemimpinan, sumber daya manusia yang berkualitas dalam berkerja, serta mereka memiliki budaya disiplin yang kuat. Kunci perubahan perusahaan hebat terletak pada orang yang disiplin, pikiran (*mindset*) yang disiplin dan tindakan yang disiplin (*Culture set*) dalam mewujudkan masa depan (Collin, 2005). Fungsi sumber daya manusia adalah pemain kunci dalam mewujudkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. “Sektor apapun, faktor paling dominan yang menentukan adalah SDM, baik secara perusahaan maupun sebagai bangsa. Itu yang disebut *human capital*. Kita bisa menyimak, Indonesia yang kaya dengan SDA dan jumlah manusia, harus tertatih-tatih. Sementara banyak negara yang tidak punya SDA tapi karena *hard worker people* dan *high educated people*, mereka maju luar biasa.

Implementasi *change management* akan berhasil dilakukan oleh tiap perusahaan atau perusahaan didasari atas faktor-faktor (Cook et al, 2001:3) yaitu: (1) Perkembangan teknologi, seperti teknologi yang dapat mengefisienkan proses kerja seseorang ataupun proses bisnis sebelumnya. (2). Kondisi ekonomi, fluktuasi suku bunga, tingkat tenaga kerja, dan kebijakan pemerintah. (3). Kompetisi global. Dan (4). Perubahan-perubahan sosial dan demografik.

Implementasi Teknologi

Implementasi secara eksplisit dapat diartikan sebagai tindakan individu atau kelompok *privat* (swasta) maupun publik yang langsung pada pencapaian serangkaian tujuan terus menerus dalam keputusan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya (Taufik & Isril, 2013:13). Implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Wahab, 2014:4).

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berupaya untuk mencapai perubahan-

perubahan besar ataupun kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga dapat diartikan sebagai upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program tersebut dilaksanakan (Mulyadi, 2015:35). Sedangkan secara sederhana arti dari implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan (Firdianti, 2018:81).

Teknologi pada zaman saat ini sangatlah penting dalam melakukan kegiatan pekerjaan dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia saat ini. Tanpa teknologi manusia tidak akan dapat mengetahui segala sesuatu yang ada di belahan dunia lain maupun informasi dari manapun. Kata teknologi berasal dari bahasa Yunani, "*technologia*", *techno* yang berarti "keahlian" dan *logia* berarti "pengetahuan", dalam pengertian sempit teknologi mengacu pada suatu benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan manusia seperti mesin, perkakas atau perangkat keras lainnya. Dalam pengertian yang lebih luas teknologi dapat meliputi pengertian sistem organisasi dan juga teknik. Akan tetapi seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, pengertian teknologi semakin meluas, sehingga saat ini teknologi merupakan sebuah konsep berkaitan dengan jenis penggunaan dan pengetahuan tentang alat, keahlian serta bagaimana dia dapat memberi pengaruh pada kemampuan manusia untuk mengendalikan dan mengubah sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut Sutabri (2014:3) Teknologi adalah suatu teknologi yang digunakan dalam mengolah data, termasuk memproses data, mendapatkan data, menyusun data, menyimpan data, memanipulasi data dalam berbagai cara dengan alat yang beragam untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan dimasyarakat, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi pengguna teknologi, bisnis, dan pemerintahan dan juga berfungsi sebagai alat untuk menghasilkan informasi yang strategis dan akurat sebelum melakukan kegiatan pengambilan keputusan.

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2012: 17) Teknologi adalah studi atau ilmu pengetahuan dalam penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, tabel dan gambar. Teknologi juga dapat digambarkan sebagai kemampuan manusia pada zaman sekarang ini. Teknologi yang dapat dipandang dari kemampuan manusia itu sendiri mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan manusia dan ada didalam diri manusia itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa manusia itu dapat menciptakan suatu penemuan yang dapat mengubah dunia melalui kemampuan yang mereka punya dan kemampuan dan temuan tersebut merupakan teknologi yang sering kita gunakan saat ini.

Selanjutnya menurut Nazarudin (2008:2) teknologi dapat dipandang sebagai kemampuan manusia yang mencakup:

1. Teknologi yang terkandung dalam mesin, peralatan dan produk
2. Teknologi yang terkandung dalam diri manusia seperti pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan
3. Teknologi yang terkandung dalam organisasi/kelompok dan manajemen
4. Teknologi yang terkandung dalam dokumen atau arsip-arsip

Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa teknologi adalah sebuah rancangan yang saling berkaitan dengan jenis penggunaan dan pengetahuan mengenai alat, keahlian serta bagaimana suatu teknologi itu dapat memberi pengaruh pada kemampuan manusia untuk mengendalikan dan mengubah sesuatu yang ada disekitarnya menjadi lebih mudah. Suatu hasil karya cipta manusia yang berguna dalam pembuatannya digunakan dalam memudahkan dan meringankan pekerjaan manusia. Teknologi juga dapat mengefektifkan waktu manusia dalam melakukan dan mengerjakan pekerjaan saat ini.

Efisien Kinerja Pegawai

Bekerja secara efisien adalah bekerja menggunakan sumber daya yang sesuai. Penjelasan sebelumnya, efisien berkaitan dengan waktu. itu benar karena seseorang yang bekerja secara tidak langsung akan memperhatikan segala aspek, termasuk waktu. Selain itu, efisien juga bisa diartikan sebagai manage control.

Efisien adalah suatu usaha untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan meminimalisir pengeluaran sumber daya. Efisien juga merupakan penggunaan sumber daya seperti biaya, waktu, dan usaha atau tenaga, untuk mencapai tujuan dalam melakukan kegiatan (Hidayah, 2020:25).

Efisien merupakan kemampuan untuk mengimplementasikan suatu kegiatan atau usaha dengan mengeluarkan output sedikit uang, waktu, dan tenaga untuk mencapai hasil atau target yang maksimal, (Zhang, (2019:41). Efisien merupakan cara atau kemampuan untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang maksimal, namun hanya menggunakan sumber daya yang minimal atau sedikit. Sehingga tidak mengeluarkan biaya, tenaga, dan waktu yang terlalu banyak; Efisien adalah suatu metode yang tepat untuk menghasilkan tujuan dengan maksimal sesuai dengan yang diinginkan maupun yang dikehendaki; Efisien merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan dengan biaya dengan jumlah yang sama, Namun tujuan atau hasil yang maksimal, (Goldsmith, 2012:10).

Kinerja asal kata dari *Performance*. Selanjutnya *Performance* itu sendiri diartikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. (Mangkunegara, 2017:25), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Sudiro, dkk., 2023:92).

Edy Sutrisno, (2016:10) mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. (Sinambela, 2021:7)

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2012:22). Sedangkan Simamora, (2004:56) kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan peneritaan diatas dapat disimpulkan bahwa efisien kinerja pegawai adalah pegawai yang bekerja menggunakan sumber daya yang sesuai untuk mencapai suatu hasil kerja yang dicapai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang di teliti, selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan harapan bahwa

masalah yang diteliti dapat diketahui jawabannya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai di Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang berupa lembaran pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan software SPSS versi 26.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa item-item pernyataan variabel implementasi teknologi (X) menghasilkan r hitung senilai 0.746, 0.676, 0.583, 0.820, 0.643, 0.571, 0.849, 0.733, 0.749 dan 0.846 lebih besar dari r tabel 0,344, berarti item penjelas variabel implementasi teknologi (X) dinyatakan valid. Sedangkan item-item pernyataan variabel efisien kinerja pegawai (Y) menghasilkan r hitung senilai 0.732, 0.790, 0.804, 0.716, 0.840, 0.516, 0.730, 0.757, 0.882 dan 0.675 lebih besar dari r tabel 0.344, berarti item penjelas variabel efisien kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa hasil analisis *cronbach's alpha* untuk nilai implementasi teknologi 0.893, dan efisien kinerja pegawai 0.892 > atau lebih besar 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item variabel bersifat reliable atau terpercaya.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16.381	4.477
	X	0.580	0.113

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, persamaan regresi linier sederhana pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai Constant sebesar 16.381 dan nilai koefisien arah regresi X sebesar 0,580. Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu: $Y = 16,381 + 0,580X$. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat nilai konstan 16,380 yang berarti variabel di luar implementasi teknologi akan meningkatkan variabel independen (efisien kinerja pegawai) sebesar 16,380. Variabel implementasi teknologi (X) mempunyai nilai *Unstandardized Coefficients* 0,580 yang berarti implementasi teknologi mempunyai pengaruh terhadap efisien kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.222	1	238.222	26.385	0.000 ^b
	Residual	297.949	33	9.029		
	Total	536.171	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% = 0,5, df (jumlah variabel x -1) = 35-2 = 33 maka hasil yang diperoleh untuk ftabel adalah 2,042. Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.9 diketahui nilai fhitung = 26.385 > ttabel 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel implementasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap efisien kinerja pegawai di Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.381	4.477		3.659	0.001
	X	0.580	0.113	0.667	5.137	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 4.3 diatas, variabel implementasi teknologi (X) mempunyai nilai thitung sebesar 5,137 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ttabel untuk 35-2= 33 (df = 33) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,042. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai thitung > ttabel (5,137 > 2,042) dan nilai signifikansi variabel implementasi teknologi (X) < 0,05 atau sig sebesar 0.000 < 0.05). Dapat dikatakan bahwa implementasi teknologi (X) berpengaruh terhadap efisien kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,580 menunjukkan bahwa implementasi teknologi (X) memberikan pengaruh yang positif pada efisien kinerja pegawai (Y). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu variabel implementasi teknologi berpengaruh positif terhadap efisien kinerja pegawai di Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.667 ^a	0.444	0.427	3.005
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Data diolah (2025)

Pada tabel 4 diatas, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,427 atau jika dibulatkan dijadikan persen menjadi 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (implementasi teknologi) terhadap variabel efisien kinerja pegawai sebesar 42,7%, artinya bahwa variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 42,7% variabel dependen. Sedangkan sisanya, sebesar 57,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini atau di luar variabel independen tersebut.

Hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,427. Besar koefisien determinasi memiliki makna yaitu besarnya pengaruh implementasi teknologi terhadap efisien kinerja pegawai sebesar 42,7%. Hasil uji statistik parsial, dengan membandingkan thitung dengan ttabel variabel implementasi teknologi (X) memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,137 > 2,042$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Sedangkan uji statistik secara simultan diketahui nilai fhitung = $26,385 >$ ttabel 2,042 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Temuan dari analisis regresi dan pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel implementasi teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap efisien kinerja pegawai di Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Hasil analisis ini, megindikasikan bahwa adanya implementasi teknologi yang semakin tinggi dalam suatu organisasi, maka efisiensi kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar semakin tinggi.

Hasil tersebut diatas, menunjukkan jika implementasi teknologi dapat menjadi unsur yang berperan penting dalam memberikan efisiensi kerja yang semakin baik dari seorang pegawai Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Hal ini mengindikasikan dengan penerapan teknologi yang semakin baik akan menjadikan pekerjaan lebih mudah dikerjakan, semakin bermanfaat, akan menambah produktivitas kerja, meningkatkan efektivitas, dan mengembangkan kinerja dari pekerjaan dapat membuat pegawai memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Adanya implementasi teknologi akan mempermudah setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pegawai Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar akan lebih terbantu dalam menyelesaikan tugas kerja, dampaknya pada peningkatan kinerja dari pegawai Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika sebagian besar responden telah memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Hal tersebut berarti jika dalam Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar, penerapan teknologi yang dilakukan sudah optimal, karena penerapan teknologi dapat mengurangi hambatan dalam bekerja dan penerapan teknologi sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Hasil tersebut diatas menunjukkan semakin baik implementasi teknologi yang diukur dengan indikator tidak mengalami kesulitan saat menggunakan, mengurangi kendala dalam bekerja, kesesuaian dengan tugas kerja, tingkat kesulitan yang rendah, dan kecukupan informasi yang dibutuhkan dapat menilai jika penerapan teknologi sudah baik, karena

banyaknya yang memberikan tanggapan setuju terhadap indikator-indikator tersebut, sehingga berdampak positif terhadap efisiensi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Made Dharma Hartawan (2024) yang menyatakan bahwa teknologi dan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tengku Darmansyah (2024) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa Dalam penggunaan aplikasi Jathilan Online dinilai dapat berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Dan selanjutnya dilakukan oleh Tika Dayanti Nilasari (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa Variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Boyo

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian sebagaimana dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis, melalui uji parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,137 > 2,042$) dan nilai signifikansi variabel implementasi teknologi (X) $< 0,05$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$). Sedangkan uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} = 26,385 > t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel implementasi teknologi (X) terhadap variabel efisiensi kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas pegawai, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. sedang berkunjung di kabupaten kepulauan tanimbar.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2020). *Analisis Peran Pemerintah dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif di Daerah*. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(2), 115–129.
- Halim, R. (2023). *Ekonomi Kreatif dan Peningkatan Daya Saing Produk Lokal*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Howkins, J. (2013). *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas* (2nd ed.). London: Penguin Books.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Lestari, S., & Putri, M. (2020). *Inovasi Pemasaran Produk Tradisional di Era Digitalisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kreatif*, 6(1), 72–85.
- Nuraini, L., & Prabowo, A. (2022). *Peran Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Ekonomi Kreatif di Indonesia Timur*. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 8(3), 201–215.
- Purwanto, E. (2023). *Teori Organisasi dan Peran Pemerintah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, D., & Nugroho, B. (2021). *Penguatan Peran Pemerintah Daerah dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif*. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(2), 134–148.
- Sumodiningrat, G. (2005). *Pemberdayaan Masyarakat dan Peran Pemerintah dalam Pembangunan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, T. (2020). *Strategi Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Daya Saing Produk Lokal*. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 7(1), 55–70.
- Wibowo, D. (2021). *Pemasaran Produk Unggulan Daerah melalui Pendekatan Ekonomi Kreatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, N. (2022). *Pemberdayaan UMKM dalam Perspektif Ekonomi Lokal*. *Jurnal Sosioekonomi Pembangunan*, 9(2), 98–110.