

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIIL DI KABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Nama : Rizki Meyla Fawati**

**NIM : 212020224**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIK KABUPATEN DI MUSI RAWAS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : RIZKI MEYLA FAWATI**

**NIM : 212020224**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIZKI MEYLA FAWATI

NIM : 212020224

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, 06 Maret 2024



RIZKI MEYLA FAWATI

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan  
Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil  
Di Kabupaten Musi Rawas

**Nama** : Rizki Meyla Fawati

**NIM** : 212020224

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**Program Studi** : Manajemen

**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,

  
**Wani Fitriah, S.E., M.Si.**  
NIDN : 228016501

Pembimbing II,

  
**Efrina Masdaini, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0220048603

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen

  
  
**Dr. Zuleta Trhandayani, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0229057501

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO :***

**Man katsuro ihsaanuhu katsuro ikhwaanuhu. “barang siapa banyak berbuat kebaikan, maka ia akan memiliki banyak teman” (Mahfuzot)**

**Barang siapa merasa letih di malam hari karena pekerjaan, maka malam itu ia diampuni (HR. Ahmad)**

**Pemandangan paling indah di bawah bentangan langit berbintang adalah melihat ayah dan ibu yang bahagia ( Rizki Meyla Fawati)**

### **PERSEMBAHAN :**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

1. Kedua Orang Tuaku  
Bapak Keman Tersayang dan Ibu Karsinah Tercinta
2. Untuk Ayuk dan Kakakku Tersayang
3. Keluarga Besar Tercinta

## **PRAKATA**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikann nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas. Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya, dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dengan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang saya Ayahku Keman dan ibuku karsinah yang sangat memiliki peran penting dalam penulis dan banyak berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada di setiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat di dunia ini serta keluarga yang sangat mendukung. Selain ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas

Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan Seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tercinta untuk Ayukku Yusniah, Kakak iparku Mustakim, Kakakku Zaenul Khusnah, dan Mbak iparku Amalia Firlana, Dan Keponakanku yang selalu mendoakan, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya.

8. Tim Penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatriti disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat seperjuangan skripsiku Syalsa, Finny, Tantry, Era, Puspita Jamet, Mak Iputt, Laras, Hanina, Ebet, Arga, Andre yang saling mengingatkan dan menguatkan sama-sama berjuang dalam menyusun serta selalu mensupport di masa perkuliahan.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Palembang, 02 mei 2024



Rizki Meyla Fawati

212020224

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	
Halaman Judul .....	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	i
Halaman Pengesahan Skripsi .....	ii
Halaman Motto Dan Persembahan.....	iii
Prakata.....	iv
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Data yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
B. Pembahasan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN .....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pembuatan KTP .....	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Pegawai .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sebelumnya .....	27
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	33
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	35
Tabel III.3 Penilaian <i>Rating Scale</i> .....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	57
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengelolaan SDM .....	59
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi .....	61
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F .....	65
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t .....	66
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
Gambar IV.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Gambar IV.6 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran Jadwal Penelitian
- Lampiran Kuesioner Penelitian
- Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran Identitas Responden
- Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai
- Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia
- Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas Teknologi Informasi
- Lampiran Frekuensi Persen
- Lampiran Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran Tabel Distribusi Uji r
- Lampiran Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran Sertifikat SPSS
- Lampiran Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis
- Lampiran Sertifikat SKPI Pelatihan K3
- Lampiran Sertifikat SKPI Job Analysis
- Lampiran Sertifikat SKPI Manajemen Mutu
- Lampiran Sertifikat AIK
- Lampiran Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran Keterangan Lunas BPP
- Lampiran Biodata Diri

## ABSTRAK

**Rizki Meyla Fawati/212020224/Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas. /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan informasi teknologi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas. Dengan Sampel sejumlah 52 pegawai dengan menggunakan *Probability Sampling*. Dengan Teknik analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif pengelolaan sumber daya manusia, teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas,  $Y=0,080 + 0,644X_1 + 0,307X_2$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan Ada pengaruh signifikan variabel pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas, Hasil ini dibuktikan dengan dengan hasil uji  $F_{hitung} 73,041 > F_{tabel} 3,19$  dan sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan variabel pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,009$  dan sig sebesar  $0,000 < 0,5$ . Ada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung} 3,193 > t_{tabel} 2,009$  dan sig sebesar  $0,002 < 0,05$ .

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi

## **ABSTRACT**

*Rizki Meyla Fawati/212020224/The Effect of Human Resource Management and Information Technology on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees in Musi Rawas Regency. /Human Resource Management.*

*The purpose of this study is to determine the effect of human resource management and information technology on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office in Musi Rawas Regency. With a sample of 52 employees using Probability Sampling. With Multiple Linear Regression analysis techniques, test hypotheses (F and t), and coefficients of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence on human resource management, information technology on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office in Musi Rawas Regency,  $Y = 0.080 + 0.644X_1 + 0.307X_2$ . The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of human resource management variables and information technology on the performance of Population and Civil Registration Service Employees in Musi Rawas Regency, these results are evidenced by the results of the F calculate test of  $73.041 > F_{table} 3.19$  and GIS of  $0.000 < 0.05$ . There is an influence of information technology on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office in Musi Rawas Regency. This result is evidenced by the results of the t count test of  $3.193 > t_{table} 2.009$  and sig of  $0.002 < 0.05$ .*

*Keywords : Employee Performance, Human Resource Management, Information Technology*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek–aspek manusia dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:1). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pengawasan terhadap pengadaan. Menurut Kasmir (2019:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, recruitment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mengandung unsur pencapaian

yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai. Sutrisno (2017:172)

Menurut Hasibuan, (2019:10) pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni pengarahan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terlaksananya tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepuasan karyawan terhadap management, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi suatu rangkaian seleksi yang dilakukan secara ketat dan professional, diharapkan akan diperoleh tenaga kerja berkualitas yang diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang secara berkala dan terus menerus dikembangkan dengan di beri pelatihan kerja yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaannya diharapkan akan mencintai perusahaanya yang pada akhirnya akan dapat mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan lebih semangat.

Menurut Warsita (2018: 135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi informasi berperan penting di berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam menggunakan teknologi informasi sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut perusahaan ataupun instansi pemerintahan baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Perkembangan zaman saat ini ditandai dengan teknologi informasi semakin lama manusia tidak bisa lepas dari teknologi. Produk-produk teknologi informasi berkembang sangat pesat menyesuaikan kebutuhan manusia. Berbagai produk dari teknologi informasi memudahkan dalam proses pelaporan data, sehingga dapat menghemat waktu. Penggunaan teknologi informasi sangat mempengaruhi keberhasilan, kualitas, dan kuantitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Bila para pegawai dapat menggunakan teknologi informasi yang benar, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antara teknologi informasi

---

dengan kinerja adalah teknologi yang baru menyebabkan perubahan persyaratan keterampilan serta peranan pekerjaan. Cara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai yang telah ditetapkan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak. Oleh karena itu, dalam mengurus semua hal yang berhubungan dengan kependudukan ditangani oleh suatu dinas dimana dinas tersebut memberikan semua bentuk pelayanan mengenai kependudukan itu sendiri. Pencatatan sipil juga merupakan suatu pencatatan yang menyangkut kedudukan hukum seseorang. Bahwa dapat dijadikan dasar kepastian hukum seseorang maka data atau catatan peristiwa penting seseorang seperti perkawinan, perceraian, kelahiran, kematian, pengakuan anak dan pengesahan anak, perlu didaftarkan ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu lembaga resmi Pemerintah yang menangani hal-hal yang menyangkut peristiwa kependudukan yang sengaja diadakan oleh pemerintah, dan bertugas untuk mencatat, mendaftarkan serta membukukan selengkap mungkin setiap peristiwa penting bagi status keperdataan seseorang.

---

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila menghasilkan tingkat kualitas kinerja yang baik. Namun pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas. Tingkat pengelolaan sumber daya manusia masih belum cukup baik dikarenakan adanya beberapa permasalahan.

**Tabel I.1**  
**Data Hasil Pembuatan KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil**  
**Kabupaten Musi Rawas**

No	Tahun	Target	Terealisasi Pencapaian	Presentasi Pencapaian %	Presentasi Tidak Tercapai %
1	2021	18.000	15.250	90%	10%
2	2022	18.000	17.300	95%	5%
3	2023	18.000	16.880	93%	7%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas 2024

Berdasarkan Tabel I.1 adanya penurunan hasil pembuatan KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas. Menunjukkan bahwa hasil pembuatan KTP di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas selama 3 tahun belakang ini, dimulai dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Pada tahun 2021 pembuatan KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas mencapai 90% ditahun 2022 95% dan ditahun 2023 93%. Dari tabel diatas apa yang ditunjukkan melalui hasil pembuatan ktp selama 3 tahun terahir ini relisasi pencapaian tidak ada semua yang bisa mencapai target sehingga terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan hasil responden pra-riset terdapat 30 orang responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas, maka dapat ditemukan permasalahan yang ada sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Pra-riset**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga minim melakukan kesalahan seperti kurang teliti dalam input data	14	16
2	Pegawai mampu menyelesaikan target yang ditetapkan oleh kantor	10	20
3	Hubungan antar pegawai yang harmonis dan baik	11	19
4	Pegawai merawat fasilitas yang disediakan oleh kantor	14	16
5	Pegawai bekerja sama untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik	13	17
6	Pemimpin memberikan apresiasi/pujian bila pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	16
7	Komputer yang digunakan pegawai berfungsi dengan baik	9	21
8	Jaringan internet kantor mempermudah untuk mencari informasi yang dibutuhkan	12	18
9	Fasilitas yang disediakan oleh kantor digunakan pegawai secara efektif	11	19

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Musi Rawas,2024

Dapat dilihat dari pra-riset Tabel I.2 terdapat permasalahan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yaitu pada pernyataan nomor 1 Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik,

sehingga minim melakukan kesalahan seperti kurang teliti dalam input data banyak pegawai menjawab tidak artinya para pegawai belum memiliki kualitas kerja yang baik sehingga membuat kinerja dinas menurun. Pada pernyataan nomor 2 pegawai mampu menyelesaikan target yang di tetapkan oleh kantor banyak pegawai menjawab tidak artinya target yang ditentukan oleh dinas tidak tercapai sehingga membuat kinerja dinas menurun. Pada pernyataan nomor 3 Hubungan antar pegawai yang harmonis dan baik 19 Responden menjawab tidak, artinya hubungan antar pegawai masih kurang harmonis. Kemudian pada pernyataan Pada pernyataan nomor 4 pegawai merawat fasilitas yang disediakan oleh kantor banyak pegawai menjawab tidak artinya para pegawai tidak merawat fasilitas yang diberikan oleh kantor sehingga membuat beberapa fasilitas kantor menjadi rusak dan tidak bisa dipakai lagi. Pada pernyataan nomor 5 Pegawai bekerja sama untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik banyak pegawai menjawab tidak artinya para pegawai tidak melakukan kerja sama dengan pegawai yang lain sehingga membuat pekerjaan menjadi lama dalam menyelesaikannya. Pada pernyataan nomor 6 Pemimpin memberikan apresiasi/pujian bila pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu artinya Pada pernyataan nomor 7 Komputer yang digunakan pegawai berfungsi dengan baik banyak pegawai menjawab tidak artinya banyak pegawai mengeluhkan kinerjanya terhambat karena banyak komputer yang tidak berfungsi dengan baik sehingga membuat kinerja menurun. Pernyataan nomor 8 Jaringan internet kantor mempermudah untuk mencari informasi yang dibutuhkan banyak pegawai

---

yang menjawab tidak artinya para pegawai merasa kalau jaringan internet kantor lambat sehingga pegawai kesusahan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan. Pernyataan 9 Fasilitas yang disediakan oleh kantor di gunakan pegawai secara efektif banyak pegawai yang menjawab tidak artinya masih banyak para pegawai tidak menggunakan fasilitas kantor secara efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul, **“Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas”**.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan informasi teknologi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas?
  2. Adakah pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas?
  3. Adakah pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas?
-

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

#### **2. Bagi Almamater**

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa atau mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

#### **3. Bagi Dinas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Musi Rawas.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, I. (2019). Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekolah Menengah atas. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Annasai, Gilby Galuh. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah (Survey pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis). (Doctoral dissertation, Universitas Siliwang, 2022)
- Anwar. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Organ Komering Ulu. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, ISSN: 2089-2330. Vol. 11.02.2022.
- Diah Isnaini Asiati,dkk. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang. Penerbit : Salemba Empat.
- Hadi, W. P., Acinnadhamma, N. V., Umami, N. Z., & Doringin, F. (2023). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kemajuan Optik. *Jurnal Mata Optik*, 4(2), 23-28.
- Hasan, M. Iqbal. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi tahun 2003
- Iswandi. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upayah Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (*Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*) ISSN: 2747-1997. Vol 01 No 3.
- Johar, A. B. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Pelayanan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. *Economics Bosowa*, 2(2), 94-108.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
-

- Kawasan. (2017). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, ISSN: 101-110. Vol 9 No 2.
- Marwansyah. (2019:1). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Alfabeta. <http://eprints.umpo.ac.id/6778/6/BAB%20II.pdf>
- Nilasari, Suharno & Widarno. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Boyolali. Vol. 15 No 2.
- Puspitasari, E. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Efektifitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Probolingg.. *Pedagogy: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 37-43.
- Rizalni, M., & Santi, A. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid19 Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kot Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(3), 379-386.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, Vol 1 No 2., 84-94.
-