

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) adalah teori manajemen yang menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja individu atau organisasi. Teori ini dikemukakan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968. Teori Penetapan Tujuan menyoroti pentingnya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerja yang dicapai. Prinsip dasarnya adalah bahwa pemahaman individu terhadap tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan memengaruhi perilaku kinerjanya. Ketika seseorang memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen tersebut akan memengaruhi tindakan individu dan dampaknya terhadap hasil kinerja (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022).

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja

Setiap organisasi didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah kinerja. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Faurani, 2022). Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan citra organisasi di mata publik dan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Agustina dan Winda RL, 2024). Kinerja adalah tingkat

pencapaian tugas yang diukur dari produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta dampaknya terhadap strategi operasional perusahaan (Sedarmayanti, 2019). Kinerja juga merupakan suatu tindakan untuk melaksanakan kewajiban yang dikerjakan dalam kurun periode yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil dari serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dapat diukur dan dievaluasi oleh perusahaan untuk mengetahui efektivitas strategi operasional yang diterapkan. Kinerja diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja untuk menilai seberapa baik karyawan atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purwanto, 2019).

2.2.1.1 Faktor Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diidentifikasi dalam berbagai penelitian. Faktor-faktor seperti organisasi perdagangan, motivasi, sistem manajemen, indikator kinerja utama, kelebihan kualifikasi yang dirasakan, peningkatan berkelanjutan, model dinamika sistem, implementasi manajemen kinerja, tingkat gaji, tunjangan, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wang Hejin, 2023).

Selain itu, kesiapan karyawan, efektivitas pembicara, konten pelatihan, metode, dan evaluasi secara signifikan berdampak pada efektivitas program pelatihan dan pengembangan pada kinerja karyawan (Kudus, 2023). Faktor-faktor terkait kinerja seperti proaktivitas, kemampuan beradaptasi, motivasi intrinsik, fleksibilitas keterampilan, komitmen, dan tingkat keterampilan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di bank swasta (Kalwar, 2023).

Selain itu, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja telah ditemukan mempengaruhi kinerja secara positif, dengan kompensasi menjadi faktor paling signifikan dalam beberapa kasus (Made Sudarma, 2023). Terakhir, faktor motivasi seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan moneter,

keamanan kerja, dan lingkungan kerja telah diidentifikasi sebagai hal penting dalam mempengaruhi kinerja dalam konteks pendidikan tinggi publik (Mahmood dkk, 2023).

2.2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Amelia Yesi (2020), indikator kinerja merupakan alat ukur prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Alat ini dikaitkan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap individu. Melalui penilaian ini, organisasi dapat mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijakannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Dessler (2020), terdapat 5 (lima) indikator utama untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Tingkat Akurasi, Konsistensi, dan Kepatuhan terhadap Standar: mengukur ketepatan dan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Volume Pekerjaan yang diselesaikan dan Tingkat Produktivitas: mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu dan tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian dan Kecepatan Menyelesaikan Tugas: mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan secepat mungkin.
4. Penghematan Biaya dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya: mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hemat biaya dan efisien dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemampuan Bekerja Sama dalam Tim, Kemampuan Berkomunikasi, dan Kolaborasi: mengukur kemampuan karyawan

untuk bekerja sama dengan baik dalam tim, berkomunikasi secara efektif, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), Indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja bisa berbeda-beda tergantung pada bagian (*unit*) dan perusahaan atau organisasi mana seseorang bekerja. Walaupun demikian, seseorang dapat memasukkan beberapa atau semua indikator di atas dalam mendiskusikan atau pun melaksanakan kegiatan penilaian kinerja.

2.2.2 Teknologi Informasi

Teknologi Informasi dapat memproduksi informasi yang sangat strategis sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta bertujuan untuk mengambil keputusan (Putri Primawanti dan Ali, 2022). Komponen dalam teknologi informasi digunakan dalam rangka melakukan dan menyelesaikan kegiatan secara praktis dan mudah (Putri Primawanti dan Ali, 2022).

Teknologi Informasi (TI) atau *Information Technology* (IT) dalam bahasa Indonesia, adalah teknologi yang menggunakan komputer untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, melindungi, dan mentransfer informasi (Eddy, 2020).

Menurut Rintho (2018) pengertian teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Menurut Agustiawan (2016), pemanfaatan teknologi informasi yang efisien dan efektif secara tidak langsung mendukung organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Teknologi informasi mempermudah aktivitas individu dalam berbagai aspek, dengan perannya yang mendukung kinerja organisasi untuk mencapai tujuan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendukung pengambilan keputusan organisasi.

Dari konsep yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi (TI) merujuk pada teknologi yang digunakan untuk memanipulasi dan mengelola data guna menghasilkan informasi yang mendukung proses pengambilan keputusan.

2.2.2.1 Faktor Teknologi Informasi

Romney & Steinbart (2016) mendefinisikan teknologi informasi merupakan komputer dan perangkat elektronik lainnya yang digunakan untuk menyimpan, mengambil, mentransmisikan dan memanipulasi data. Berikut beberapa alasan mengapa Teknologi Informasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja:

1. Faktor Sosial dan Perasaan: Penelitian ini menemukan bahwa faktor sosial dan perasaan berpengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Faktor sosial seperti keberadaan teman sekerja yang menggunakan teknologi informasi dan perasaan bangga ketika menggunakan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu (Ali Machmudi, 2019).
2. Karakteristik Pengguna: Menurut penelitian Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul, dan Ratina Handayani (2019), karakteristik pengguna teknologi informasi, seperti kemampuan dan keterampilan, juga mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. Karyawan yang

memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menggunakan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi informasi juga penting. Meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional dapat dilakukan dengan mengembangkan budaya organisasi yang selalu menyelaraskan dengan perkembangan teknologi informasi (Meirina, E., & Dewi, M. K. 2021).

Teknologi informasi, melalui faktor sosial, karakteristik pengguna, dan budaya organisasi, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Faktor sosial dan perasaan, karakteristik pengguna seperti kemampuan, serta budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi informasi, semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi melalui pemanfaatan teknologi informasi.

2.2.2.2 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016), indikator Teknologi Informasi yang terkomputerisasi mencakup komponen-komponen seperti perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), data, prosedur, dan sumber daya manusia. Adapun penjelasan indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Perangkat keras (*hardware*) meliputi elemen-elemen input, pemrosesan, output, dan jaringan;
- 2) Perangkat lunak (*software*) terdiri dari bagian sistem operasi, utilitas, dan aplikasi;
- 3) Data mencakup struktur data, keamanan, dan integritas data;
- 4) Prosedur termasuk dokumentasi, prosedur sistem, manual operasional, dan teknis;
- 5) Sumber daya manusia merujuk kepada individu yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Senada dengan Muslihudin dan Oktafianto, Nurul dkk (2022) menjelaskan bahwa komponen atau indikator teknologi informasi yaitu *hardware*, *software*, data, prosedur, dan manusia sebagai komponen pembentuk teknologi informasi yang canggih.

Dari penjelasan mengenai indikator teknologi informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen pembentuk teknologi informasi yang canggih meliputi perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, jaringan, dan peran manusia.

2.2.3 Kompetensi

Definisi kompetensi secara umum merujuk pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu pekerjaan (Kiki dan Mieke R, 2024). Pasal 1 (10) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Menurut Dessler (2020), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa Kompetensi ASN Adalah Deskripsi Pengetahuan, Keterampilan Dan Perilaku Yang Diperlukan Seorang Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Jabatan. Menurut Permenpan-RB tersebut, kompetensi ASN dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- 2) Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
- 3) Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Kompetensi meliputi sikap, motivasi, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang membedakan kinerja standar dengan luar biasa. Menurut UU No. 13/2003 dan Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017, kompetensi ASN terdiri dari teknis, manajerial, dan sosial kultural. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan dengan baik

2.2.3.1 Faktor Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang pegawai yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai seseorang terhadap diri sendiri dan orang lain memiliki dampak signifikan terhadap perilaku individu.
- 2) Keterampilan dapat ditingkatkan melalui pembelajaran, latihan, dan pengembangan.
- 3) Pengalaman berperan penting dalam mengembangkan berbagai kompetensi, seperti kemampuan dalam mengatur orang,

berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan dapat berubah seiring waktu dan perubahan lingkungan.

- 4) Karakteristik kepribadian memengaruhi kemampuan manajerial dan karyawan dalam berbagai kompetensi, termasuk kemampuan menyelesaikan konflik, menunjukkan empati interpersonal, bekerja dalam tim, memengaruhi orang lain, dan membangun hubungan. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung sulit berubah dengan cepat.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah melalui pemberian dorongan, penghargaan terhadap kinerja bawahan.
- 6) Budaya organisasi, kebiasaan, dan prosedur memberikan pedoman kepada karyawan mengenai kompetensi yang diharapkan dari mereka.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian, faktor-faktor kompetensi Pegawai Negeri Sipil meliputi:

2. Kompetensi Dasar: Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku PNS; Kemampuan Berkomunikasi; Kemampuan Bekerja Sama; Kemampuan Pemecahan Masalah; Kemampuan Belajar.
3. Kompetensi Fungsional: kemampuan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh PNS untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Kompetensi fungsional ini berbeda-beda untuk setiap jabatan PNS.
4. Kompetensi Teknis: Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Ketersediaan Mentor, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi.

Kesimpulannya, Faktor-faktor kompetensi pegawai termasuk keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakter, motivasi, dan budaya organisasi. Kompetensi PNS, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, mencakup kompetensi dasar (nilai, komunikasi, kerjasama, pemecahan masalah, belajar), fungsional (kemampuan profesional sesuai jabatan), dan teknis (pendidikan, pengalaman, mentor, motivasi, dukungan). Keseluruhan, faktor-faktor ini penting

dalam pengembangan kompetensi pegawai untuk kinerja yang optimal.

2.2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), indikator kompetensi antara lain:

- 1) Karakter pribadi (*traits*) : karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*) : perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Sementara itu, Sutrisno (2019), menjelaskan indikator kompetensi terdiri dari aspek-aspek berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*): kesadaran dalam bidang kognitif, contohnya, pemahaman karyawan tentang cara melakukan identifikasi belajar dan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Pemahaman (*Understanding*): kedalaman kognitif dan afektif individu, misalnya, pemahaman karyawan tentang karakteristik dan kondisi kerja untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.

- 3) Kemampuan (*Skill*): kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, contohnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*Value*): standar perilaku yang diyakini dan menyatu dalam diri seseorang, misalnya, standar perilaku karyawan dalam tugas seperti kejujuran dan keterbukaan.
- 5) Sikap (*Attitude*): perasaan atau reaksi terhadap rangsangan eksternal, contohnya, reaksi terhadap krisis ekonomi atau perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*Interest*): kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya, minat dalam melakukan aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, indikator kompetensi mencakup karakter pribadi, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja; serta pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Karakter pribadi dan konsep diri memengaruhi respons individu, sementara pengetahuan dan keterampilan menunjukkan keahlian dalam tugas. Motivasi kerja dan minat mempengaruhi perilaku. Pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan mencerminkan kesadaran dan efektivitas individu dalam pekerjaan. Nilai dan sikap mencerminkan standar perilaku dan reaksi terhadap situasi. Keseluruhan, indikator kompetensi dari berbagai perspektif ini memberikan gambaran holistik tentang kemampuan dan karakteristik individu dalam konteks pekerjaan dan pembelajaran.

2.2.4. Koordinasi

Begum dan Momen (2019), mendefinisikan koordinasi sebagai penyelarasan yang bertujuan dari unit, peran, tanggung jawab, dan upaya menyesuaikan tindakan dan keputusan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang ditargetkan. Koordinasi adalah masalah utama untuk keefektifan organisasi mana pun, yang diperlukan di semua tahap kebijakan

publik atau aktivitas dalam organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Koordinasi merupakan proses berulang untuk membangun kepercayaan secara bertahap, memahami dan menjalin hubungan kerja, menyiapkan semua elemen agar kru dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sejak pertama kali. Selanjutnya tujuan dari proses koordinasi adalah untuk mengurangi kelambatan informasi melalui sinkronisasi dan integrasi kegiatan dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan paling efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uli Nainggolan dkk, 2021). Menurut Manullang (2017), terdapat empat cara utama untuk menjaga koordinasi dalam sebuah organisasi:

1. Mengadakan pertemuan resmi antara unsur-unsur atau unit yang perlu dikoordinasikan. Pertemuan ini bertujuan untuk membahas dan melakukan pertukaran ide antara pihak-pihak terkait agar tujuan bersama dapat tercapai secara bersamaan.
2. Menunjuk seseorang, tim, atau panitia koordinator khusus yang bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan koordinasi, seperti memberikan penjelasan atau bimbingan kepada unit-unit yang perlu dikoordinasikan.
3. Menyusun buku pedoman yang memuat penjelasan tugas dari setiap unit. Buku pedoman ini diberikan kepada setiap unit untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas masing-masing.
4. Pimpinan atau atasan mengadakan pertemuan dengan bawahannya untuk memberikan bimbingan, konsultasi, dan arahan.

Melakukan kegiatan koordinasi sangat penting untuk mencegah konflik, mengurangi duplikasi tugas, menghilangkan pengangguran, mengatasi

kepentingan individual, dan memperkuat kerja sama. Dengan adanya koordinasi yang efektif, diharapkan tercipta kerja sama, tindakan bersatu, dan tujuan bersama yang jelas.

2.2.4.1 Faktor Koordinasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi adalah gabungan dari beberapa elemen yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi koordinasi:

1. Komunikasi yang efektif adalah kunci dari pelaksanaan koordinasi yang efektif. Komunikasi yang tidak langsung atau menggunakan media dapat menyebabkan distorsi pesan dan mengganggu koordinasi (Dwi Kusumayanti, 2014).
2. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai suatu koordinasi. Tanggung jawab koordinasi ada di tangan suatu pimpinan atau koordinator. Kepemimpinan yang tegas dan efektif sangat diperlukan dalam koordinasi (Dwi Kusumayanti, 2014).
3. Pembagian kerja yang efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Dalam koordinasi, pembagian kerja memungkinkan anggota untuk bekerja sama dan mencapai tujuan yang lebih besar (Aendi C. R., 2023).
4. Disiplin dalam pelaksanaan tugas adalah faktor penting dalam koordinasi. Disiplin ini memungkinkan anggota untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Aendi C. R., 2023).
5. Kesatuan tindakan dalam koordinasi memungkinkan anggota untuk bekerja sama dan mencapai tujuan yang lebih besar (Aendi C. R., 2023).
6. Faktor internal seperti motivasi dan faktor eksternal seperti lingkungan dapat mempengaruhi koordinasi. Faktor internal mempengaruhi kinerja

pegawai, sedangkan faktor eksternal mempengaruhi situasi dan kondisi kerja (Ginting J. F., 2019).

2.2.4.2 Indikator Koordinasi

Indikator koordinasi dalam proses manajemen dari Handayani (1995) yaitu komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi partisipan, kesepakatan, komitmen, insentif koordinasi, dan kontinuitas perencanaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), indikator koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Kesatuan tindakan : Merupakan inti dari koordinasi, di mana semua pihak dalam organisasi harus memiliki tujuan dan arah yang sama. Hal ini dicapai melalui penyelarasan visi, misi, dan strategi organisasi, serta pendelegasian tugas yang jelas dan terarah. Kesatuan tindakan menuntut adanya kerjasama dan kolaborasi antar individu dan unit kerja untuk mencapai tujuan bersama.
2. Komunikasi : elemen penting dalam koordinasi untuk memastikan kelancaran arus informasi dan pemahaman yang sama antar pihak. Komunikasi yang efektif meliputi penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan akurat, serta penerimaan dan pemahaman informasi yang baik oleh semua pihak. Saluran komunikasi yang terbuka dan mudah diakses sangatlah penting untuk mendukung koordinasi yang efektif.
3. Pembagian kerja : Membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas dan proporsional kepada individu dan unit kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Pembagian kerja yang tepat akan menghindari duplikasi pekerjaan, tumpang tindih tanggung jawab, dan kesenjangan kinerja. Hal ini memungkinkan setiap pihak untuk fokus pada tugasnya masing-masing dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

4. Disiplin : kepatuhan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin yang baik akan memastikan tertibnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta meminimalisir penyimpangan dan pelanggaran. Disiplin juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen individu terhadap pekerjaannya, sehingga mendukung kelancaran koordinasi dan pencapaian tujuan..

Koordinasi dalam manajemen melibatkan kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin. Kesatuan tindakan membutuhkan tujuan yang sama, komunikasi efektif, pembagian tugas yang jelas, dan disiplin dalam menjalankan aturan. Dengan elemen-elemen ini, koordinasi dapat tercapai dengan baik untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

2.3 Satu Data Indonesia

Dengan pertimbangan bahwa untuk memperoleh Data yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, mudah diakses, dan dibagipakaikan, diperlukan perbaikan tata kelola Data yang dihasilkan oleh pemerintah melalui penyelenggaraan Satu Data Indonesia, pemerintah memandang perlu adanya ketentuan yang mengatur mengenai Satu Data Indonesia. Atas pertimbangan tersebut pada 12 Juni 2019, Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.

Satu Data Indonesia adalah kebijakan tata kelola Data pemerintah untuk menghasilkan Data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagipakaikan antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah melalui pemenuhan Standar Data, Metadata, Interoperabilitas Data, dan menggunakan Kode Rcferensi dan/ Data Induk, bunyi Pasal I ayat (1) Perpres ini.

Menurut Perpres ini, Satu Data Indonesia harus dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut: a. Data yang dihasilkan oleh Produsen Data harus memenuhi Standar Data; b. Data yang dihasilkan oleh Produsen Data harus memiliki Metadata; c. Data yang dihasilkan oleh Produsen Data harus memenuhi kaidah Interoperabilitas Data; dan d. Data yang dihasilkan oleh Produsen Data harus menggunakan Kode Referensi dan/atau Data Induk.

Standar Data yang berlaku lintas Instansi Pusat dan/atau Instansi Daerah ditetapkan oleh Pembina Data tingkat pusat, bunyi Pasal 6 ayat (1) Perpres ini. Sementara Menteri atau kepala Instansi Pusat dapat menetapkan Standar Data untuk Data yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi sesuai dengan tugas dan fungsinya, sepanjang ditetapkan berdasarkan Standar Data yang telah ditetapkan oleh Pembina Data tingkat pusat.

Data yang dihasilkan oleh Produsen Data, tegas Perpres ini, harus dilengkapi dengan Metadata, yang informasinya mengikuti struktur yang baku dan format yang baku merujuk pada bagian informasi tentang Data yang harus dicakup dalam Metadata, dan merujuk pada spesifikasi atau standar teknis dari Metadata.

Struktur yang baku dan format yang baku untuk Data yang berlaku lintas Instansi Pusat dan/atau Instansi Daerah, menurut Perpres ini, ditetapkan oleh Pembina Data tingkat pusat. Sementara Menteri atau kepala Instansi Pusat dapat menetapkan struktur yang baku dan format yang baku untuk Data yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi sesuai dengan tugas dan fungsinya, sepanjang ditetapkan berdasarkan struktur yang baku dan format yang baku yang telah ditetapkan oleh Pembina Data tingkat pusat.

Ditegaskan dalam Perpres ini, Data yang dihasilkan oleh Produsen Data harus memenuhi kaidah Interoperabilitas Data. Untuk itu, Data harus: a. konsisten dalam sintak/bentuk, struktur/skema/komposisi penyajian, dan

semantik/ artikulasi keterbacaan; dan b. disimpan dalam format terbuka yang dapat dibaca sistem elektronik.

Adapun mengenai Kode Referensi dan/atau Data Induk, menurut Perpres ini, dibahas dalam Forum Satu Data Indonesia tingkat pusat. Forum Satu Data Indonesia ini akan menyepakati: a. Kode Referensi dan/atau Data Induk; dan b. Instansi Pusat yang unit kerjanya menjadi Walidata atas Kode Referensi dan/atau Data Induk tersebut. (<https://setkab.go.id/presiden-jokowi-tandangani-perpres-no-392019-tentang-satu-data-indonesia/> diakses pada 14 Juni 2024 jam 08.05)

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang teknologi informasi, kompetensi, dan koordinasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	- Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan - Irsal Nurariansyah dan Suhartini (2021)	Variabel bebas: Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai BPN Kanwil Sulsel	Analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja.

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
2	<p>-Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep</p> <p>-Mauliani Salwa Azzahrah (2021)</p>	<p>Variabel bebas: Penguasaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pangkep</p>	<p>Regresi linier ganda dengan perangkat lunak SPSS 26.</p>	<p>Variabel teknologi informasi terdiri dari: Perangkat kerja (hardware), Perangkat lunak (software), Jaringan dan komunikasi, Database, Personalia teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan sebesar 70,4%</p>
3	<p>-Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.</p> <p>Ratina Handayani Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul (2018)</p>	<p>Variabel bebas: Penguasaan Teknologi Informasi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Manado</p>	<p>Kuantitatif, Analisis Regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 65.2% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel penguasaan teknologi informasi. Sedangkan 34.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
4	<p>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI</p> <p>-Edi Sugiono, Darmadi, Suryono Efendi (2021)</p>	<p>Variabel bebas: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Pegawai Pusdatin Kementan RI</p>	<p>Kuantitatif, Structural Equation Modeling menggunakan software Amos versi 22</p>	<p>Faktor kompetensi lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah konsep diri, sikap, dan pengetahuan. Dengan demikian rumusan hipotesis H3 (Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai) telah terbukti. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Penelitian ini juga mendukung</p>

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				hasil dengan penelitian (Deswarta, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	<p>-Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar</p> <p>-Andi Hidayat, Solihin Mattalatta, Amar Sani Muhammad Nurhadi N (2020)</p>	<p>Variabel bebas: Kompetensi</p> <p>Variabel terikat: kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar</p>	kuantitatif, dimana pendekatan ini dikenal dengan pendekatan filsafat positivisme, dimana sebab akibat dari variabel yang diteliti terlihat pada pengaruh yang dihasilkan.	Temuan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
6	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung</p> <p>Heri, Fitri Andayani (2020)</p>	<p>Variabel bebas: Kompetensi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Pegawai</p>	kuantitatif yang menitikberatkan pada pengolahan data menggunakan data statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,4%. Pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 12,6% yang tidak diteliti dalam penelitian ini
7	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Werni Sarumaha (2022)</p>	<p>Variabel bebas: Budaya Organisasi, Kompetensi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam</p>	Kuantitatif dengan Regresi Berganda	Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

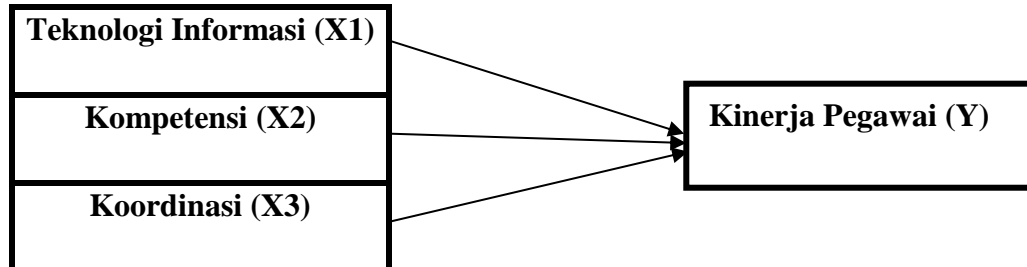
No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Kabupaten Nias		
8	<p>Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)</p> <p>Axchel Tumiwa, Bernhard Tewel, Indrie D. Palandeng (2017)</p>	<p>Variabel Bebas: Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi</p> <p>Variabel terikat:</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;</p> <p>2. Teknologi Informasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;</p> <p>3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;</p> <p>4. Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo</p>
9	<p>Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara</p> <p>Diane Foni Lumintang, Victor P K Lengkong, Rita N Taroreh (2022)</p>	<p>Variabel bebas: Kedisiplinan Kerja, Koordinasi</p>	<p>deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda</p>	<p>Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara, dan disiplin kerja dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara.</p>

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
10	<p>Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Marsinta Uli Nainggolan, Johannes, Sry Rosita (2021)</p>	<p>Variabel bebas: Budaya organisasi dengan dimensi core values AKHLAK,</p> <p>Variabel terikat: Kinerja pegawai</p>	<p>Kuantitatif, menggunakan software Partial Least Square atau SmartPLS 3,0 untuk analisis data</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi secara parsial dapat mempengaruhi kepuasan maupun kinerja pegawai KPKJ. Ini artinya jika koordinasi kerja meningkat maka kepuasan maupun kinerja pegawai KPKJ juga meningkat. Namun kepuasan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai KPKJ, sehingga diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak mempengaruhi peningkatan kinerja KPKJ. Demikian pula koordinasi melalui kepuasan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, yang berarti bahwa kepuasan kerja pegawai tidak memiliki peran dalam memediasi koordinasi dan kinerja pegawai KPKJ. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar pegawai KPKJ tetap membangun kebiasaan kerja melalui koordinasi kerja mengingat perannya yang signifikan.</p>
11	<p>Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur</p> <p>Wahid Eka Saputra (2020)</p>	<p>Variabel bebas: Pengorganisasian, Koordinasi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Pegawai</p>	<p>Kuantitatif, Analisis Regresi Linear berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Koordinasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sebesar 0.658 yang berarti Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Koordinasi sebesar 65.8%</p>

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut (Abdurrahman Misno, 2021) Kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena-teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian social sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variabel yang akan diteliti.

Penelitian kali ini akan menganalisis hubungan Kepuasan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi terhadap Kinerja Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sihombing Cristina Mega, 2022). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Menurut Agustiawan (2016), pemanfaatan teknologi informasi yang efisien dan efektif secara tidak langsung mendukung organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Teknologi informasi mempermudah aktivitas individu dalam berbagai aspek, dengan perannya yang mendukung kinerja organisasi untuk mencapai tujuan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendukung pengambilan keputusan organisasi.

Hasil Penelitian oleh Irsal Nurariansyah (2019), menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja. dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian Mauliani Salwa Azzahrah (2021), yang berjudul *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep* , menyimpulkan bahwa Variabel teknologi informasi terdiri dari: Perangkat kerja (*hardware*), Perangkat lunak (*software*), Jaringan dan komunikasi, Database, Personalia teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Tim Forum Satu Data Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pasal 1 (10) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Menurut Dessler (2020), kompetensi adalah karakteristik pribadi

yang dapat ditunjukkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian Edi Sugiono, Darmadi, dan Suryono Efendi (2021), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI* menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Andi Hidayat dkk (2020), yang menyimpulkan pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Tim Forum Satu Data Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Diane Foni Lumintang, Victor P K Lengkong, Rita N Taroreh (2022), dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara* menunjukkan Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara, dan disiplin kerja dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Koordinasi berpengaruh terhadap Kinerja Tim Forum Satu Data Bandar Lampung.