

## The Effect Of Career Development And Use Of Information Technology On Employee Performance At The Service Of Population And Civil Registration Tasikmalaya City

### Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Amelia Ramanda <sup>1)\*</sup>; Mila Karmila <sup>2)</sup>; Arga Sutrisna <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya  
Email: <sup>1)</sup> [ramandaamelia62@gmail.com](mailto:ramandaamelia62@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)

#### How to Cite :

Ramanda, A., Karmila, M., Sutrisna, A., (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya . Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(1). DOI:

#### ARTICLE HISTORY

Received [2 September 2024]  
Revised [4 Oktober 2024]  
Accepted 5 Oktober 2024]

#### KEYWORDS

Career Development, Use of Information Technology, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Pengembangan Karir, Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 47 pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penggunaan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### ABSTRACT

This research aims to determine the simultaneous or partial influence of Career Development variables, Use of Information Technology on Employee Performance. The research method used was a quantitative method with a survey approach of 47 employees of the Tasikmalaya city population and civil registration service. The types of data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple regression analysis using SPSS 23. The results of this test prove that Career Development and Use of Information Technology simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Partial Career Development has no effect on Employee Performance. The use of Information Technology partially has a significant effect on Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak bisa dipungkiri oleh faktor kualitas kinerja suatu pegawai. Kinerja dalam suatu organisasi salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas baik itu di instansi pemerintahan maupun swasta. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pengelolaan sumber daya sangat penting untuk memastikan bahwa

pegawai memiliki potensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi hambatan dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pegawai yang meningkat akan mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi ditentukan dapat dicapai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengimplementasikan pengembangan karir maupun penggunaan teknologi informasi atas dasar penilaian pencapaian kinerja pegawai.

Salah satu jawaban wawancara, disajikan pada kutipan berikut “Sebenarnya ada beberapa masalah yang berkaitan dengan permasalahan pengembangan karir dan penggunaan teknologi informasi itu karena disini lebih ke pengembangan karir yang sifatnya pelayanan ke masyarakat, jadi kalo untuk pengembangan karir dalam pelatihan kinerja pegawai maupun pelatihan penggunaan teknologi masih kurang, padahal disini perlu pelatihan dalam penggunaan teknologi karena disini kebanyakan pegawai yang udah berumur, masih ada yang kurang paham cara menggunakan teknologi, apalagi sekarang jaman nya serba digital kan ya, perlu banyak pelatihan supaya para pegawai agar bisa lebih paham mengenai teknologi.

Jadi, Kinerja pegawai disini rata-rata kinerjanya Strata atau Meningkatkan, jarang sekali ada penurunan, walaupun menurun pasti di atas 90% karena kalau kinerja pegawai menurun drastis otomatis imbasnya ke gaji/upah juga menurun, makanya para pegawai sangat memaksimalkan kinerja mereka terus meningkat walaupun ga meningkat ya Strata aja segitu. Kemudian penulis bertanya, “Terus kalo misalkan kinerja pegawai terus Strata apakah ada tindakan dari atasan nya? untuk tindakan dari atasan juga paling tindakan lebih ke personal nya ga terlalu ke pekerjaannya. Jadi mereka tetap memaksimalkan pekerjaannya terus meningkat ataupun Strata”.

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya merasa kurangnya pengembangan karir dan masih ada sebagian yang kurang paham cara menggunakan teknologi. Dari kutipan tersebut juga dapat dipahami bahwa diduga permasalahan pengembangan karir dan penggunaan teknologi informasi mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

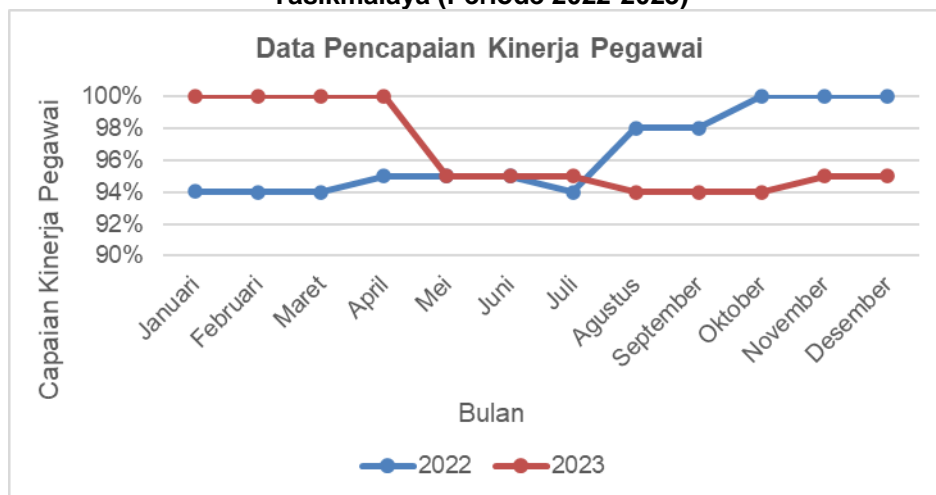
Pengembangan karir adalah suatu usaha manusia yang memaksimalkan segala potensi diri untuk mendapatkan kedudukan yang lebih dari sebelumnya. Pengembangan ini juga merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Penggunaan teknologi, seperti platform e-learning dan alat produktivitas, dapat mempercepat pembelajaran dan meningkatkan efisiensi, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai dalam era digital.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini, inovasi dan penggunaan teknologi telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir dan penggunaan teknologi dapat diartikan sebagai upaya individu untuk mengelola dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan dengan memanfaatkan berbagai teknologi, seperti komputer, perangkat lunak, internet, dan sistem informasi, untuk mendukung proses pengembangan karir tersebut. Fenomena dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan penggunaan teknologi informasi masih kurang kondusif di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan observasi awal dan juga melihat secara langsung sebagian dari pegawai terlihat masih ada yang pegang handphone, dan ada beberapa dari pegawai sedang mengobrol tidak tahu apa yang sedang di bicarakan. Namun menurut pendengaran penulis tidak membicarakan urusan pekerjaan. Hal ini menurut penilaian penulis, tidak lepas dari tiadanya kejelasan dari pengembangan karir bagi pegawai. Apa imbalan bagi para pegawai yang berkinerja bagus, dan begitu juga sebaliknya. Sanksi apa yang bakal mereka terima apabila bekerja tidak baik. Termasuk juga tidak banyak dari mereka yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran dan percepatan pelayanan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah lembaga pemerintah di tingkat kabupaten atau kota yang bertanggung jawab untuk mengelola data kependudukan dan pencatatan sipil di suatu daerah. Fungsi utama Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Tasikmalaya adalah untuk mencatat, menyelenggarakan, dan mengelola informasi kependudukan serta memberikan pelayanan terkait administrasi kependudukan.

Berdasarkan observasi oleh penulis pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya didapatkan bahwa pencapaian selalu strata, bahkan sempat mengalami penurunan seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 1 Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya (Periode 2022-2023)**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Dalam gambar menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya mengalami penurunan pada bulan Juli di tahun 2022. Kemudian meningkat kembali di bulan Agustus sampai bulan Desember. Dan di Tahun 2023 juga sama mengalami penurunan pada bulan Mei sampai bulan Desember. Yang di duga menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya menurun. Maka berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap Pimpinan dan sebagian Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, bahwa yang menyebabkan menurun nya kinerja pegawai itu masih kurangnya pelatihan dan juga pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, menurut pandangan penulis terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya selalu mengobrol tidak membicarakan urusan pekerjaan. Hal ini menurut penilaian penulis, tidak lepas dari tiadanya kejelasan dari pengembangan karir bagi pegawai. Apa imbalan bagi para pegawai yang berkinerja bagus, dan begitu juga sebaliknya. Sanksi apa yang bakal mereka terima apabila bekerja tidak baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui pengembangan karir dan penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini di tunjukan ketika pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan dalam bidang teknologi informasi. Dengan kemampuan baru yang diperoleh, pegawai dapat menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Misalnya, dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, pegawai yang terampil dalam penggunaan sistem informasi kependudukan dapat membantu dalam pemrosesan data dengan lebih cepat dan akurat, memberikan pelayanan administrasi kependudukan yang lebih efisien, serta mengembangkan solusi teknologi untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat. Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga dapat memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih kolaboratif dan efektif. Misalnya, penggunaan sistem basis data kependudukan yang terintegrasi dapat memudahkan berbagi informasi antar unit kerja dalam dinas tersebut, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Dengan demikian, pengembangan karir dan penggunaan teknologi informasi dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya kepada masyarakat. Penelitian pengembangan karir dan penggunaan teknologi pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti sebagai berikut : N. Lilis Suryani (2020), pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Central ASIA Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan)." Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa didukung dalam pengembangan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja tinggi.

Mukhammad Hilmi Muzakki, pada tahun (2016) dengan judul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)." Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa

kedua variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah Penggunaan Teknologi Informasi karena memiliki nilai koefisien.

## LANDASAN TEORI

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Menurut Rivai (2024:367) Mendefinisikan “Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan, dan mentoring”. Menurut Sinambela (2019:260) Mendefinisikan “Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir”. Sedangkan menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) Mendefinisikan “Pengembangan Karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir melibatkan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan, pendidikan, mentoring, serta melibatkan upaya organisasi dalam merencanakan karir pegawainya. Selain itu, pengembangan karir juga melibatkan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan interaksi antara individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

### Penggunaan Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi merujuk pada pemanfaatan berbagai jenis teknologi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menyebarkan informasi. Penggunaan teknologi informasi dapat mencakup perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), jaringan komputer, sistem basis data, aplikasi web, dan berbagai teknologi lainnya yang digunakan untuk mengelola informasi. Penggunaan teknologi informasi dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di dalam organisasi, pendidikan, pemerintahan, bisnis, dan kehidupan sehari-hari. Dalam konteks bisnis, penggunaan teknologi informasi dapat membantu dalam proses otomatisasi operasional, analisis data, pengambilan keputusan, komunikasi, pemasaran, dan berbagai aspek lain dari manajemen bisnis. Menurut Kadir (2018:14) Mendefinisikan “Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian: perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer, dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi tersebut”. Menurut Hasyim (2023:11) Mendefinisikan “Teknologi informasi adalah suatu teknologi untuk mengelola data, memproses, mendapatkan, Menyusun, menyimpan dan mema-nipulasi data dengan berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas”. Menurut Turban et al (2022:10) Mendefinisikan “Penggunaan Teknologi Informasi adalah cara dimana orang, organisasi, dan masyarakat menggunakan perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan komunikasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi didefinisikan sebagai suatu teknologi yang terdiri dari perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software). Perangkat keras mencakup peralatan fisik seperti memori, printer, dan keyboard, sedangkan perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan instruksi tersebut. Teknologi informasi digunakan untuk mengelola data, memproses, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data guna menghasilkan informasi berkualitas. Penggunaan teknologi informasi melibatkan perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan komunikasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi oleh orang, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis dengan memastikan ketersediaan informasi yang akurat, tepat waktu, dan berkualitas tinggi untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Dalam konteks organisasi, penggunaan teknologi informasi yang baik oleh anggota organisasi menjadi kunci dalam memastikan kontribusi positif dari teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan.

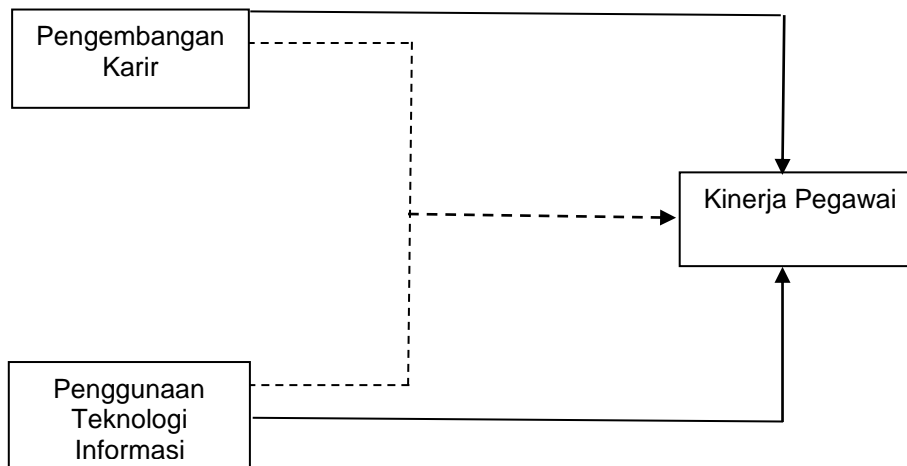
### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seputnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Robbins (2015) Bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan”. Menurut Rivai (2024:309) Bahwa “Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan”. Sementara menurut Lestari (2023:3) Bahwa “Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya keberlanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia”. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai juga dapat diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, meningkatkan kinerja pegawai menjadi upaya yang penting dan berkelanjutan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang digunakan penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2 Paradigma Penelitian**



Keterangan :

Pengaruh simultan : - - - - -  
Pengaruh parsial : —————>

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif kausalitas dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2019:17) “Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2016:55) “Metode asosiatif kausalitas adalah penelitian yang bertujuan agar mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal artinya hubungan yang bersifat sebab akibat antara satu variabel mempengaruhi variabel yang lain”. Menurut Sugiyono (2017:6) “Metode survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), misalnya dengan mengadakan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

### Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen

(Sugiyono, 2017:275). Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)  
 X<sub>1</sub> = Variabel Independen (Pengembangan Karir)  
 X<sub>2</sub> = Variabel Independen (Penggunaan Teknologi Informasi)  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-1  
 b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-2  
 e = Error Term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Pengembangan Karir</b>			
1	0,596	0.2876	Valid
2	0,712	0.2876	Valid
3	0,497	0.2876	Valid
4	0,672	0.2876	Valid
5	0,707	0.2876	Valid
6	0,588	0.2876	Valid
7	0,430	0.2876	Valid
8	0,653	0.2876	Valid
9	0,577	0.2876	Valid
10	0,532	0.2876	Valid
<b>Penggunaan Teknologi Informasi</b>			
1	0,288	0.2876	Valid
2	0,497	0.2876	Valid
3	0,811	0.2876	Valid
4	0,820	0.2876	Valid
5	0,805	0.2876	Valid
6	0,569	0.2876	Valid
7	0,778	0.2876	Valid
8	0,811	0.2876	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1	0,709	0.2876	Valid
2	0,870	0.2876	Valid
3	0,664	0.2876	Valid
4	0,693	0.2876	Valid
5	0,718	0.2876	Valid
6	0,540	0.2876	Valid
7	0,538	0.2876	Valid
8	0,561	0.2876	Valid
9	0,733	0.2876	Valid
10	0,811	0.2876	Valid
11	0,743	0.2876	Valid
12	0,663	0.2876	Valid
13	0,647	0.2876	Valid
14	0,640	0.2876	Valid
15	0,534	0.2876	Valid
16	0,572	0.2876	Valid

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,794	Reliabel
Penggunaan Teknologi Informasi (X <sub>2</sub> )	0,841	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	Reliabel

Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Pengembangan Karir sebesar 0,794. Jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka  $0,794 > 0,60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Penggunaan Teknologi Informasi sebesar 0,841. Jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka  $0,841 > 0,60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Kinerja Pegawai sebesar 0,908. Jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka  $0,908 > 0,60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,47213007
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,072
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas uji Kolmogrov Smirnov menunjukkan signifikan  $0.200 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0.05 sehingga normalitas terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

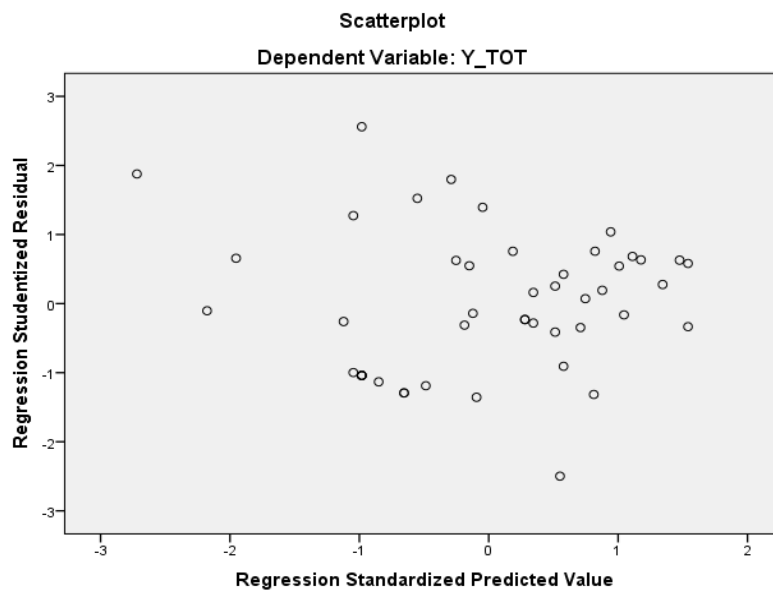
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOT	,706	1,417
	X2_TOT	,706	1,417

a. Dependent Variable: Y\_TOT

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Pengembangan Karir  $1.417 < 10$ , dan nilai VIF Penggunaan Teknologi Informasi  $1.417 < 10$ , dengan nilai tolerance Pengembangan Karir  $0.706 > 0.10$ , dan nilai tolerance Penggunaan Teknologi Informasi  $0.706 > 0.10$ . maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi tidak terjadi Multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**



Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 23 menunjukkan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 5 Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,617 <sup>a</sup>	,380	,352	4,573	1,250

a. Predictors: (Constant), X2\_TOT, X1\_TOT

b. Dependent Variable: Y\_TOT

Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS Versi 23 menunjukkan nilai Durbin- Watson adalah 1,250. Artinya nilai berada diantara -2 dan +2 sehingga bisa disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Sehingga dapat dikatakan uji autokorelasi terpenuhi.

**Pembahasan**

**Pengaruh Simultan Pengembangan Karir Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya**

**Tabel 6 Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	31,738	8,753		3,626	,001			
	X1_Tot	,292	,229	,180	1,276	,209	,459	,189	,150
	X2_Tot	,781	,218	,507	3,591	,001	,606	,476	,423

a. Dependent Variable: Y\_Tot

Sumber: Diolah Penulis, 2024

$$Y = 31,738 + 0,292X_1 + 0,781X_2 + e$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 31,738 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Pengembangan dan Penggunaan Teknologi Informasi bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya 31,738.
2. Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir sebesar 0,292 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai akan naik dan meningkat juga sebesar 0,292 begitu pula jika variabel Pengembangan Karir rendah maka tingkat Kinerja Pegawai akan menurun.
3. Nilai koefisien variabel Penggunaan Teknologi Informasi sebesar 0,781 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Penggunaan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai akan naik dan meningkat juga sebesar 0,781 begitu pula jika variabel Penggunaan Teknologi Informasi maka tingkat Kinerja Pegawai akan menurun.

**Tabel 7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 <sup>a</sup>	,389	,362	4,539

a. Predictors: (Constant), X2\_Tot, X1\_Tot

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi simultan Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebesar 0,624, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Artinya jika ukuran atau hubungan Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi baik maka hubungan dengan Kinerja Pegawai semakin tinggi.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square/R<sup>2</sup>) pada tabel menunjukkan besar pengaruh Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,389 atau 38,9% hal ini berarti 38,9% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi, sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error.

**Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,237	2	289,119	14,032	,000 <sup>b</sup>
	Residual	906,571	44	20,604		
	Total	1484,809	46			

a. Dependent Variable: Y\_Tot

b. Predictors: (Constant), X2\_Tot, X1\_Tot

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini disimpulkan bahwa Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Penggunaan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Artinya Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi memiliki hasil yang berarti terhadap Kinerja Pegawai, maka semakin Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi baik, maka akan berdampak baik juga terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya jika Pengembangan Karir pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya seperti hubungan komunikasi antar pegawai berjalan baik dan Penggunaan Teknologi Informasi yang baik maka Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya akan meningkat.

**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penggunaan Teknologi Informasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya**  
**Tabel 9 Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	31,738	8,753		3,626	,001			
	X1_Tot	,292	,229	,180	1,276	,209	,459	,189	,150
	X2_Tot	,781	,218	,507	3,591	,001	,606	,476	,423

a. Dependent Variable: Y\_Tot

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar  $r^2 = (0,189)^2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai tidak memiliki keeratan hubungan. Besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah 1% berada pada tingkat rendah yaitu  $-0,035\%$  [ $Kd = (0,189)^2 \times 100\%$ ]. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar  $1,276 <$  dari t tabel yaitu  $1,680$  atau nilai sig  $0,209 >$   $0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, yang berarti Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa Pengembangan Karir pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya masih kurang terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar  $r^2 = (0,476)^2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah  $22,6\%$  [ $Kd = (0,476) \times 100$ ]. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar  $3,591 >$  dari t tabel yaitu  $1,680$  atau nilai sig  $0,001 <$   $0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti penggunaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pengembangan Karir pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik.
2. Secara Simultan Pengembangan Karir dan Penggunaan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.
3. Secara Parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut teori yang penulis ambil dari buku Manajemen Karir, karya Rahmi Widyanti 2020 menjelaskan bahwa kurangnya keterkaitan antara pengembangan karir dengan tugas-tugas sehari-hari. Jika program pengembangan karir tidak relevan dengan pekerjaan yang sedang dijalani oleh pegawai, jadi program pengembangan karir mungkin tidak dilakukan dengan baik, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.
4. Secara Parsial Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

### Saran

1. Bagi Instansi
  - a. Hasil total kuesioner pada bagian Pengembangan Karir menunjukkan bahwa pernyataan "melalui promosi, saya dapat memperluas jaringan profesional" memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai harus meningkatkan peluang karir dengan jaringan yang luas, supaya membuka peluang karir baru yang lebih baik.

- b. Hasil total kuesioner pada bagian Penggunaan Teknologi Informasi menunjukkan bahwa pernyataan “software membantu saya menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan mudah” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai harus lebih mempelajari tentang software karena software sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan mudah. Misalnya, dengan adanya template yang siap pakai, dapat menghemat waktu dalam membuat laporan.
  - c. Hasil total kuesioner pada bagian Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pernyataan “capaian mencerminkan hasil dari kerja keras saya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa capaian mencerminkan hasil kerja keras pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan juga pegawai harus menunjukkan komitmen untuk memberikan kontribusi optimal demi mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di perusahaan.
2. Bagi Akademik  
Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat mengkaji dan mempelajari mengenai faktor lain seperti produktivitas kerja, motivasi kerja yang berkenaan dengan kinerja pegawai.
  3. Bagi Pihak Lain  
Disarankan agar melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator yang lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu juga disarankan agar lebih spesifik lagi dalam menentukan perusahaan yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dave, U. (2022). Sumber Daya Manusia: Vol. Vol 1 No.1 (Justin Allen, Ed.).  
[https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/5142](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/5142)
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Universitas Diponegoro .
- Hasyim, M. (2023). Penggunaan Teknologi Informasi (S. Muhammad Arif, Ed.). Academia Publication.
- Kudsi, R. M., Riadi, S. S., & Lestari AS, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, Vol.9 No.2.
- Larasati, D. L., Adriansyah, A. M., & Rahmah, N. D. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.9, No.4.
- Marpaung, K. F., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN. *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.2.
- Musa'ad. Bin Rusdi, Nurlaela, & Bopeng, S. L. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1.
- Muzakki, H. M., Susilo, H., & Yuniarto, R. S. (2016). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.2.
- Muzakki, H. M., Susilo, H., & Yuniarto, R. S. (2016). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.2.
- Nugroho, T. N. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, Vol. 11 No. 1.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri*, Vol.4, No. 2.
- Rivai, V. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (E.d. 3.).  
<http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm/article/view/299>
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT. *E-Proceeding of Management*, 5.
- Soegihartono. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah*, Vol. 17 No. 4.
- Suryani. N. Lilis. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG TEBET BARAT JAKARTA SELATAN. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2.
- Sutrisno (2017:1650). (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Tasco Minimart. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, Vol. 2 No. 2.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Alam Cahaya Mentara Ketapang. *Jurnal Manajemen*, 12, Issue 3.

- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Kota. Malang. Tahun. 2018.
- Kadir, A. (2018). *Pemrograman Android & Database*. 07 Mei 2018.
- Kadir, A. (2023). *Penggunaan Teknologi Informasi di Indonesia: Tren dan Tantangan*. 123-134.
- Lestari, D. (2023). *KINERJA PEGAWAI* (A. T. Putranto, Ed.).
- Muslihudin, M., & Oktafianto. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML* (A. Pramesta, Ed.). CV ANDI OFFSET (Penerbit ANDI) .
- Rivai, V. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan yang unggul*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2024). *Manajemen Kinerja: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (ke-16).
- Sanjaya, W. (2019). *Strategi pembelajaran berorientasi pada standar proses pendidikan* (cet. W Sanjaya. VII). Kencana Prenada Media,.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja : Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja / Lijan Poltak Sinambela, Sarton Sinambela* (S. Sinambela, Ed.). Jakarta : Rajawali Pers, 2019.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta., 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (Cetakan Ke-3, 2021). Bandung: Alfabeta, 2021.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-29). ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2022b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Sutopo, Ed.; Cetakan 1 s.d. 28). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Turban, E., King, D., Lee, J., & Viehland, D. (2022). *Information technology for management: Transforming organizations in the digital age* (10th ed.). Wiley.