

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### A. Teknologi Informasi

Pengertian teknologi informasi menurut beberapa ahli teknologi informasi :

1. Menurut **O'Brien (2005; 46)** teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video.
2. Menurut **McLeod (2007; 71)** mendefinisikan Teknologi Informasi adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Dalam hal ini perubahan yang dimaksud adalah perubahan informasi yang sudah diproses dan dilakukan penyimpanan sebelumnya di dalam komputer.
3. Menurut **Wilkinson (2005; 196)** mendefinisikan Teknologi Informasi ini merupakan kombinasi teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan lunak untuk mengolah dan menyimpan informasi dengan teknologi komunikasi untuk melakukan penyaluran informasi. Di sini teknologi komunikasi digunakan sebagai alat penyaluran informasinya, sedangkan informasinya diolah dan disimpan dalam komputer.
4. Menurut **Indriantoro (2000; 102)** adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat

waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat.

## **B. Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas. Teori sikap dan perilaku (*theory of attitudes and behaviour*), pemanfaatan personal computer (PC) oleh pekerja yang memiliki pengetahuan di lingkungan yang dapat memilih (optional) akan dipengaruhi oleh perasaan individual (*affect*) terhadap penggunaan komputer personal, norma sosial (*social norm*) dalam tempat kerja yang memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan (*habit*) sehubungan dengan penggunaan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*) dari penggunaan komputer personal dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitation conditions*) dalam lingkungan yang kondusif dalam penggunaan PC.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut.

### **1. Faktor sosial**

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.

## 2. Perasaan (*Affect*)

Perasaan individu dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

## 3. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

## 4. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari output yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

## 5. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 6. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. **Jugianto (2008; 56)**

## C. Dampak Teknologi Informasi

### 1. Dampak Positif

Dampak Positif dari munculnya Teknologi Informasi adalah:

- a. Kita dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semakin mudah dibantu perangkat yang semakin berkembang dan praktis.
- b. Kita mampu berkomunikasi dengan orang lain melalui fasilitas e-mail, chat, bahkan saling bertatap muka hanya dengan melalui internet.
- c. Munculnya berbagai jenis jejaring sosial dari adanya teknologi informasi.
- d. Kita dapat dengan mudah untuk mencari informasi tentang suatu hal melalui internet.
- e. Kita juga dimungkinkan untuk berbelanja melalui internet.
- f. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi bahkan internet dapat kita akses di genggaman tangan kita sendiri, yaitu melalui handphone.
- g. Internet sebagai media komunikasi, merupakan fungsi internet yang paling banyak digunakan dimana setiap pengguna internet dapat berkomunikasi dengan pengguna lainnya dari seluruh dunia.
- h. Media pertukaran data, para pengguna internet di seluruh dunia dapat saling bertukar informasi dengan cepat dan murah.
- i. Kemudahan memperoleh informasi yang ada di internet sehingga manusia tahu apa saja yang terjadi.

- j. Bisa digunakan sebagai lahan informasi untuk bidang pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain.
  - k. Kemudahan bertransaksi dan berbisnis dalam bidang perdagangan sehingga tidak perlu pergi menuju ke tempat penawaran/penjualan.
2. Dampak negatif

Dampak Negatif dari munculnya Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai adalah:

- a. Timbulnya tingkat kemalasan yang disebabkan oleh game, dan aplikasi yang terhubung pada internet.
- b. Dengan mudahnya informasi di cetak ulang tanpa izin dari pemberi informasi atau tanpa menulis sumbernya. hal ini udah biasa kita sebut 'copast' copy paste.
- c. Munculnya pornografi/konten konten dewasa.
- d. Mengurangi sifat sosial pegawai karena cenderung lebih suka berhubungan lewat internet daripada bertemu langsung.
- e. Dari perubahan sifat sosial tersebut mengakibatkan pola perubahan pada interaksi. **Jugianto (2008: 78)**

#### **D. Jenis Teknologi Informasi**

Menurut **O'Brien (2005; 60)** yang termasuk teknologi informasi adalah:

##### 1. Telekomunikasi

Telekomunikasi adalah sebuah jaringan yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain dalam jarak yang jauh.

Telekomunikasi memudahkan pustakawan untuk berhubungan dengan siapapun untuk keperluan pengembangan perpustakaan. Telekomunikasi misalnya Telepon dan internet.

## 2. Sistem pita video

Merupakan sistem penyimpanan informasi dalam sebuah pita yang dapat dimunculkan ke dalam layar. Sistem ini digunakan untuk merekam sumber informasi secara langsung, misalnya Handicam.

## 3. Cakram video

Cakram video adalah kepingan yang dimanfaatkan dengan sinar laser untuk menyimpan data digital seperti artikel dan naskah kuno. Cakram video sangat penting untuk membantu pelestarian bahan pustaka sehingga informasinya dapat dipertahankan. Contoh cakram video adalah CD-ROM

## 4. Komputer

Menurut ejaan aslinya komputer berarti alat hitung. Kata komputer berasal dari bahasa latin "*Computere*" yang berarti hitungan. Komputer merupakan suatu mesin yang dapat memanipulasi data dengan sendiri dan digunakan sebagai alat bantu dalam pemrosesan data. Komputer merupakan basis utama teknologi informasi karena sebagian besar teknologi informasi memanfaatkan komputer untuk menjalankan prosesnya. Komputer terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras meliputi: peralatan pemasukan data (Keyboard, Scanning), Peralatan pengolah kata (CPU), Peralatan penampilan keluaran data

(Layar/monitor, printer), Penyimpanan data (disket, harddisk, CD). Perangkat lunak meliputi: perangkat lunak pengolah angka, perangkat lunak pengolah data, perangkat lunak pengolah kata, perangkat lunak pengolah gambar dan perangkat lunak presentasi multimedia.

#### 5. Bentuk Mikro

Bentuk mikro merupakan fasilitas untuk menyimpan informasi dalam bentuk mikro yang berisi tulisan, gambar maupun grafis yang diatur dalam selembar film secara berbanjar horisontal/vertikal. Mikro bentuk biasanya digunakan untuk merekam naskah-naskah kuno dan untuk membacanya dibutuhkan alat baca khusus yaitu micro reider

#### 6. Komunikasi suara dengan bantuan komputer

Merupakan sebuah komunikasi dengan memanfaatkan komputer sebagai perantaranya

#### 7. Jaringan kerja (*Networking*)

Jaringan kerja merupakan sistem yang dapat mengirim dan menerima baik data maupun pesan melalui seutas kabel. Network memungkinkan group komputer bisa berhubungan satu sama lain dalam satu lokasi atau seluruh dunia.

#### 8. Surat elektronik

Surat elektronik merupakan suatu metode untuk file transfer dan mengirim pesan antar workstation. Surat elektronik memungkinkan seorang user komputer dapat saling bertukar pesan dengan user lain melalui jaringan komunikasi.

## 9. Video teks dan teleteks

Video teks merupakan transmisi dari informasi yang dikodekan secara digital sebagai bagian dari sinyal TV untuk mengirimkan pesan berupa suara, gambar dan teks. Sedangkan teleteks merupakan bagian dari video teks yang hanya mengirimkan pesan dalam bentuk teks.

### E. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut **Sulistiyani (2003; 223)** kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut **Siagian (2003; 43)** menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu **Tika (2006; 82)**.

Menurut **Rivai dan Basri (2005; 104)** pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Bambang Guritno dan Waridin (2005; 63)** kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kalau menurut **J Rabianto**, Produktivitas dan Pengukurannya (2005; 19), menyatakan bahwa :

1. Kinerja pegawai adalah keluaran fisik per unit dari usaha yang secara produktif.
2. Kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen pemasaran di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk pendapatan.
3. Kinerja pegawai adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja.
4. Kinerja pegawai adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan-kumpulan hasil-hasil.
5. Kinerja pegawai adalah usaha untuk mencapai tingkat (*level*) tertinggi dari unjuk laku (*performance*) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

#### **F. Kriteria Kinerja**

Dalam menetapkan kriteria kinerja, **Mondy & Noe (2005; 83)** membagi menjadi beberapa kriteria, yaitu :

##### 1. Ciri-ciri.

Ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.

##### 2. Perilaku

Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi.

### 3. Kompetensi

Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.

### 4. Pencapaian tujuan

Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar.

### 5. Peningkatan potensi

Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria difokuskan pada masa lalu, masa sekarang, dibandingkan dengan standar.

## G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut **Jackson & Mathis (2009; 113)**, faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan tersebut meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan meliputi adanya motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** dalam **Mangkunegara (2000; 67)** yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## H. Cara - Cara Untuk Meningkatkan Kinerja.

Berdasarkan pernyataan menurut **Siagian (2007; 37)** cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam

mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

## 2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

## 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

### I. Penilaian Kinerja

Menurut **Mondy & Noe (2005; 31)** penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut **Dessler (2003; 105)** penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

### J. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Menurut **Mondy & Noe (2003; 143)**, ada tujuh metode penilaian kinerja yaitu:

### 1. *Rating Scales*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

### 2. *Critical Incidents*

Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

### 3. *Essay*

Evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

#### 4. *Work standard*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

#### 5. *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

#### 6. *Forced distribution*

Penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Contoh para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan “dipaksa”

untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

#### 7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*

Evaluators menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

#### **K. Kegunaan Penilaian Kinerja**

Menurut **Mondy & Noe (2005; 184)**, kegunaan dari penilaian kinerja, adalah:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Rekrutmen dan Seleksi
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Perencanaan dan Pengembangan Karir
5. Program Kompensasi

#### **L. Pandangan Islam Terhadap Perkembangan Teknologi**

Islam memiliki kepedulian dan perhatian penuh kepada ummatnya agar terus berproses untuk menggali potensi-potensi alam dan lingkungan menjadi sentrum peradaban yang gemilang. Dalam konteks ini, tidak ada

pertentangan antara sains dan Islam, dimana keduanya berjalan seimbang dan selaras untuk menciptakan khazanah keilmuan dan peradaban manusia yang lebih baik dari sebelumnya.

Pandangan Islam terhadap sains dan teknologi adalah bahwa Islam tidak pernah mengekang umatnya untuk maju dan modern. Justru Islam sangat mendukung umatnya untuk melakukan penelitian dan bereksperimen dalam hal apapun, termasuk sains dan teknologi. Bagi Islam, sains dan teknologi adalah termasuk ayat-ayat Allah yang perlu digali dan dicari keberadaannya. Ayat-ayat Allah yang tersebar di alam semesta ini merupakan anugerah bagi manusia sebagai *khalifatullah* di bumi untuk diolah dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Pandangan Islam tentang sains dan teknologi dapat diketahui prinsip-prinsipnya dari analisis wahyu pertama yang diterima oleh Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

( ) ( ) ( )

( ) ( ) عِلْمَ الْإِنْسَانِ مَا لَمْ يَعْلَمْ ( )

Artinya: Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. Al-Isra: 1-5).

Ayat lain yang mendukung pengembangan sains adalah firman Allah Swt. yang berbunyi bahwa:

فِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ( ) الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ  
قِيَامًا وَفُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا

( )

Artinya: Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata) Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-si. Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka. (QS. Ali-Imran: 190-191).

Ayat-ayat di atas adalah sebuah support yang Allah berikan kepada hambanya untuk terus menggali dan memperhatikan apa-apa yang ada di alam semesta ini. Sebuah anjuran yang tidak boleh kita abaikan untuk bersama-sama melakukan penggalian keilmuan yang lebih progresif sehingga mencapai puncak keilmuan yang dikehendaki Tuhan.

Selain banyak memuat tentang pentingnya pengembangan sains, Alquran juga dapat dijadikan sebagai inspirasi ilmu dan pengembangan wawasan berpikir sehingga mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam kehidupan. Hanya saja, untuk menemukan hal tersebut, dibutuhkan kemampuan untuk menggantinya secara lebih mendalam agar potensi alamiah

yang diberikan Tuhan dapat memberikan kemaslahatan sepenuhnya bagi keselarasan alam dan manusia.

#### M. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Endang Prihatini	<i>Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tata Usaha FISIP Undip)</i>	Penelitian Ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai
2	Dwi Himma Aulsia	<i>Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akademik terhadap kinerja individual dengan kegunaan persepsi sebagai variabel moderating</i>	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara <i>Sistem Informasi Akademik terhadap kinerja individual dengan kegunaan persepsi sebagai variabel moderating</i>
3	Anton Hariyanto	<i>Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretariat dan Manajemen BOSCO</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretariat dan Manajemen BOSCO</i>

#### N. Kerangka Pemikiran

Menurut **Jackson & Mathis (2009; 144)** pencapaian Kinerja dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini salah satu pencapaian kinerja dapat diperoleh dengan

pemanfaatan teknologi informasi sebagai mana dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar II.I Kerangka Pemikiran**



*Sumber* : Data Olahan 2014

#### **O. Hipotesis**

Dari gambaran kerangka pemikiran di atas dapat ditarik hipotesis penelitian yakni : “ diduga pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Sultan Syarif Kasim Riau”.

#### **P. Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemanfaatan teknologi informasi, variabel independen (X)
2. Kinerja pegawai, variabel dependen (Y)