

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Penggunaan Teknologi Digital

2.1.1. Pengertian Penggunaan Teknologi Digital

Kamus Webster Bahasa Inggris–Indonesia mencatat bahwa kata “teknologi” berasal dari bahasa Yunani *techonologia*, merujuk pada pengelolaan. Namun, kata dasar *techene*, merujuk pada keterampilan, keahlian, serta pengetahuan. Menurut Herlambang & Fathoni (2023:2) teknologi merupakan strategi atau teknik yang ditata secara rasional serta ditandai oleh efisiensi pada setiap aspek kegiatan manusia. Menurut M *et al.*, (2024:2) Teknologi digital merupakan dasar penting dari zaman sekarang yang kita jalani. Ini berkaitan dengan pemanfaatan alat elektronik dan komputer untuk mengatur, memproses, menyimpan, serta mengirimkan data dalam format digital yang terdiri dari campuran angka nol dan satu.

Teknologi digital dari sudut pandang kemanusiaan mendorong pemanfaatan potensi alat dan sistem berbasis digital untuk memperbaiki dan meningkatkan berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk penggunaan elektronik, perangkat lunak, dan analisis big data untuk menyelesaikan permasalahan dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Fahmi *et al.*, 2024:5). Menurut Timoty Agustian Berutu *et al.*, (2024:2) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi digital merupakan perubahan dalam cara operasional yang kini lebih sedikit melibatkan tenaga kerja manusia dan lebih mengandalkan sistem yang sepenuhnya otomatis dan modern dengan memanfaatkan perangkat komputer. Menurut Susila (2023:20) Teknologi digital berfungsi sebagai alat yang bekerja secara otomatis di perangkat komputer dengan cara yang mudah dipahami.

Dari pembahasan sebelumnya, diperoleh simpulan penggunaan teknologi merupakan teknologi yang memanfaatkan sistem otomatis berbasis komputer, sehingga mengurangi ketergantungan pada tenaga manusia dalam proses operasionalnya. Teknologi digital memiliki fungsi dalam memperbaiki standar kehidupan manusia melalui pemanfaatan sistem otomatis dan perangkat digital.

Kemajuan teknologi digital dianggap berhasil jika mampu meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan potensi manusia secara menyeluruh. Persaingan dimasa depan sebaiknya dilihat bukan sebagai pertarungan antara manusia dan mesin, tetapi antara orang-orang yang memanfaatkan teknologi digital dengan baik dan mereka yang tidak memanfaatkannya. Oleh karena itu, inisiatif teknologi digital untuk kemanusiaan hadir untuk mendorong pemanfaatan alat dan sistem berbasis teknologi digital demi memperbaiki dan meningkatkan berbagai aspek kehidupan manusia (Fahmi *et al.*, 2024:1).

2.1.2. Kelebihan Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Wibowo *et al.*, (2023:7) ada beberapa kelebihan dalam penggunaan teknologi digital adalah sebagai berikut:

1. Biaya perawatan perangkat lebih mudah dan murah.
2. Sistem komunikasi yang beragam dapat saling terkoneksi.
3. Data yang dikirim dan simpan dari satu lokasi ke lokasi lain tetap aman dari gangguan cuaca buruk.

2.1.3. Kekurangan Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Wibowo *et al.*, (2023:7) ada beberapa kekurangan dalam penggunaan teknologi digital adalah sebagai berikut:

1. Peretas atau virus dapat mencuri informasi digital.
2. Kesalahan yang dapat terjadi saat mengubah sinyal analog ke digital (digitalisasi).
3. Ketergantungan penggunaan teknologi digital, sehingga seseorang hanya menghabiskan waktu didepan layar.

2.1.4. Komponen Penunjang Dalam Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Timoty Agustian Berutu *et al.*, (2024:6) ada beberapa komponen penunjang dalam teknologi digital yaitu sebagai berikut:

1. Komputer

Komputer yang dilengkapi dengan perangkat lunak kantor dan produktivitas memungkinkan pegawai untuk membuat dokumen, menganalisis data keuangan, mengelola email, serta pengolahan informasi lainnya.

2. Perangkat lunak (*software*)

Software yaitu elemen digital yang terdiri struktur yang bertugas mengatur perangkat keras (*hardware*) dan menyelesaikan berbagai tugas tertentu.

3. Jaringan

Beberapa komputer sering dihubungkan dalam sebuah jaringan, sehingga memungkinkan orang dalam bekerja bisa berbagi dokumen, menyimpan data disatu tempat, dan berkomunikasi melalui email.

2.1.5. Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Digital

Dengan terus berkembangnya teknologi digital, kantor atau perusahaan harus siap menghadapi tantangan dalam penggunaan teknologi digital. Menurut M *et al.*, (2024:6) ada beberapa tantangan utama yang sering muncul:

1. Perubahan teknologi yang cepat

Kantor atau perusahaan harus cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang cepat. Adaptasi ini memang tidak selalu mudah karna membutuhkan proses berpikir.

2. Keterampilan dan pengetahuan

Kurangnya keterampilan dan teknologi dalam menggunakan teknologi digital saat ini dapat membuat seseorang kesulitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, seperti mencari informasi secara online, serta mengoperasikan perangkat lunak. Hal ini bisa menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya kinerja, dan kurang-nya efisiensi.

3. Keamanan dan privasi

Pada masa digital saat ini, sejalan dengan kemajuan teknologi masalah dalam menjaga privasi data semakin meningkat. Penggunaan teknologi digital dapat membuat data pribadi dan informasi sensitif rentan terhadap serangan hacker dan kebocoran informasi. Jadi, penting sekali bagi kantor maupun individu menerapkan langkah-langkah keamanan seperti sandi yang kuat.

2.1.6. Dampak Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Hakim & Yulia (2024:3-4) penggunaan teknologi digital mempunyai pengaruh positif dan negatif. Berikut beberapa dampak positif penggunaan teknologi digital yaitu sebagai berikut:

Berikut adalah beberapa contoh dampak positif:

1. Memudahkan akses, Dengan adanya teknologi digital informasi yang diperlukan bisa diperoleh dengan cepat.
2. Peningkatan pembelajaran, Teknologi digital dapat mendorong peningkatan pembelajaran melalui penggunaan perangkat digital maupun aplikasi digital .
3. Efisiensi waktu, Teknologi digital memungkinkan proses pekerjaan dilakukan dengan lebih cepat.

Berikut adalah beberapa contoh dampak negatif:

1. Ketergantungan, kecanduan teknologi digital dapat menyebabkan ketergantungan pada teknologi sehingga berperilaku malas.
2. Kecurangan, Teknologi digital juga dapat membuat seseorang melakukan kecurangan lebih mudah, misalnya memanfaatkan aplikasi yang mendukung tindakan plagiarisme.
3. Mengurangi interaksi sosial, Terlalu sering menggunakan teknologi digital dapat mengurangi hubungan antar individu, sehingga menurunkan kemampuan komunikasi, empati, dan kerjasama.

2.1.7. Indikator Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Irawati *et al.*, (2020:6) indikator penggunaan teknologi digital yang digunakan yakni:

1. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kebermanfaatan), mengacu seberapa besar individu meyakini memakai aplikasi dan teknologi dapat memengaruhi meningkatnya efisiensi dalam tugasnya.
2. *Perceived Ease Of Use* (Persepsi Kemudahan), merujuk pada sudut pandang seseorang terhadap pemanfaatan teknologi berjalan lancar tanpa mengalami kesulitan serta tidak membutuhkan usaha yang terlalu besar.
3. *Attitude Toward Using* (Sikap Terhadap Penggunaan), perasaan pengguna ketika menggunakan teknologi dalam aktivitas mereka.
4. *Actual Usage* (Penggunaan Sesungguhnya), pemakaian nyata dari sesuatu dalam praktiknya, bukan hanya berdasarkan teori.

1.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari konsep *job performance*, mengacu pada pencapaian hasil konkret yang diperoleh individu yang sejalan tugas yang diembannya. Kinerja mengacu pada output kerja keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Ini secara langsung mencerminkan output yang dihasilkan, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memenuhi kebutuhan Farrel Shidqi *et al.*, (2023:3). Dalam sebuah kantor atau perusahaan, penting untuk rutin menilai performanya, karena melalui penilaian kinerja, sebuah perkantoran bisa bersaing. Proses perbaikan ini harus dilakukan secara berkesinambungan, sehingga performa perusahaan akan semakin meningkat. Kinerja menjadi dasar utama bagi kantor atau perusahaan karena tanpa kinerja, capaian yang telah ditetapkan tidak bisa diraelisasikan.

Kinerja pegawai adalah yang diperlihatkan individu sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai berdasarkan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau kantor bersifat individu, karena setiap seseorang individu mempunyai potensi yang tidak sama dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. (Yusri 2020:8) mengatakan kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh lembaga, baik yang mengejar keuntungan maupun yang tidak, selama rentang waktu tertentu. Menurut Agustin Nurul Hidayati & Eny Haryati (2023:4) kinerja merupakan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas, yakni pencapaian kinerja yang diperoleh seseorang di lembaga sejalan dengan hak dan tanggung jawabnya. Kinerja juga mencerminkan sebuah nama seseorang diharapkan menjalankan peran dan bersikap sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk dalam hal jumlah, mutu, serta jangka waktu yang digunakan untuk menuntaskan pekerjaan tersebut. Menurut berbagai sudut pandang para ahli yang telah dipaparkan, hal ini menunjukkan kinerja pegawai adalah output dari pekerjaan yang dilakukan individu maupun kelompok yang mempunyai potensi tidak sama saat menjalankan pekerjaannya.

Kinerja yang baik dan sukses tercermin dari tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang komprehensif melibatkan efisiensi, yaitu optimalisasi penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil, dan efektivitas, yaitu seberapa besar yang dicapai sesuai yang diharapkan. Menurut Laoli *et al.*, (2024:2)

Penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan ketika terdapat standar atau indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi untuk individu maupun tim kerja sebagai ukuran pencapaian. Mengelola kinerja sebaiknya memerlukan kolaborasi aktif antara pegawai, pemimpin, dan pemerintah. Penilaian merupakan suatu proses untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja merupakan bagian penting yang tak terpisahkan dari peran utama dalam pengelolaan organisasi. Tujuan utamanya adalah mendapatkan informasi yang tepat terkait kinerja pegawai di kantor.

2.2.2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal kompleks dan memiliki aspek. Menurut Khaeruman *et al.*, (2021:9) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua aspek utama, yakni:

1. Faktor Individu

Seseorang dikatakan sehat apabila memiliki keseimbangan keterpaduan kesehatan rohani dan jasmani. Jika keseimbangan ini terjaga dengan baik, seseorang mampu menjaga fokus yang optimal. Fokus tersebut menjadi faktor kunci yang mendukung seseorang dalam mengatur serta mengembangkan potensi diri secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari guna meraih target.

2. Faktor Lingkungan

Kondisi kerja yang kondusif di organisasi membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Unsur-unsur lingkungan kerja yang dimaksud mencakup penjelasan tentang tanggung jawab yang terstruktur, wewenang yang tepat, sasaran kerja yang memacu kemampuan, komunikasi yang bagus, kolaborasi yang efektif, lingkungan kerja yang saling menghormati, serta peluang untuk berkembang dalam karier dan sarana dan prasarana kerja yang cukup lengkap.

2.2.3. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kantor atau perusahaan harus secara bertahap meningkatkan kinerja pegawai seiring berjalannya waktu. Ada berbagai strategi mendukung peningkatan kinerja pegawai, yaitu (Mawardi, 2022:5):

1. Langkah awal adalah memberikan motivasi positif melalui penghargaan guna mencapai peningkatakan kinerja yang di harapkan.

2. Langkah kedua adalah melaksanakan evaluasi kinerja, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana tanggung jawab berjalan lancar hingga selesai.
3. Langkah ketiga adalah melibatkan penentuan standar dan tujuan kinerja.
4. Langkah keempat adalah menyediakan informasi dasar kepada pegawai agar mereka dapat memantau kinerja mereka sendiri.
5. Langkah kelima adalah memberikan apresiasi kepada pegawai, baik melalui pujian maupun bentuk penghargaan.

2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020:17-18) ada tujuh indikator kinerja pegawai yang signifikan harus diperhatikan, yakni:

1. Tujuan

Tujuan mencerminkan target yang hendak diwujudkan pada waktu mendatang. Oleh karena itu, tujuan memberikan pedoman terhadap kinerja yang perlu dilakukan. Berdasarkan arah tersebut, kinerja dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

2. Standar

Standar memiliki peran penting karena menjadi acuan untuk menentukan saat apa target bisa dicapai. Standar adalah tolak ukur untuk menilai apa sasaran yang hendak dicapai agar terwujud. Tanpa adanya standar, tidak bisa diketahui saat apa target bisa diraih.

3. Umpan balik

Umpan balik yaitu informasi yang dipakai guna menilai potensi, ukuran serta mencapai sasaran..

4. Alat dan sarana

Berfungsi sebagai sumber daya yang berperan dalam memperlancar pencapaian sasaran. Alat dan sarana adalah bagian pendukung guna meraih target. Jika alat dan sarana, pekerjaan tertentu tidak dilaksanakan, serta sasaran juga tidak dicapai dengan semestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah aspek penting yang mendukung kinerja, yakni kemampuan dimiliki individu guna menyelesaikan tugas secara baik dan sesuai harapan.

6. Motif

Motif adalah faktor pendorong individu untuk bertindak. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mendorong motivasi karyawan secara maksimal dengan cara melakukan evaluasi, menentukan target, menentukan standar yang masuk akal, serta meminta masukan.

7. Peluang

Peluang yaitu salah satu unsur yang harus diperhitungkan dalam usaha untuk meraih kinerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan kajian yang dilakukan oleh peneliti lain menjadi pembanding dan ini berhubungan dengan topik atau permasalahan yang sedang dikaji. Studi ini umumnya dimanfaatkan sebagai sumber referensi atau dasar teori dalam penelitian yang lebih baru guna memahami perkembangan keilmuan, mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), serta mengevaluasi hasil yang telah diperoleh untuk dibandingkan dengan temuan terbaru.

Tabel 1.3 Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sri Rezky Amalya (2021)	Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UPT Makassar Selatan	Metode Penelitian Kuantitatif	Penggunaan teknologi berkontribusi secara nyata pada peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Makassar Selatan. Selain itu, tingkat produktivitas kerja juga terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka

Imelda (2022)	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada UMKM Songket Kota Palembang	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan nilai statistik $2,442 > 1,96$, yang menandakan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Songket Kota Palembang, sehingga variabel tersebut dianggap signifikan
Agustin Nurul Hidayati (2023)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Era Digital Terhadap Pengembangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Situbondo	Metode Penelitian Kuantitatif	Teknologi informasi di era digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja guru sebesar 70,7 % sedangkan 29,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.
Rifki Lutfandika Irfandani (2023)	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang-Cirebon	Metode Penelitian Kuantitatif	Transformasi digital terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai sebesar 37,5% melalui regresi linear sederhana, sedangkan pengaruh

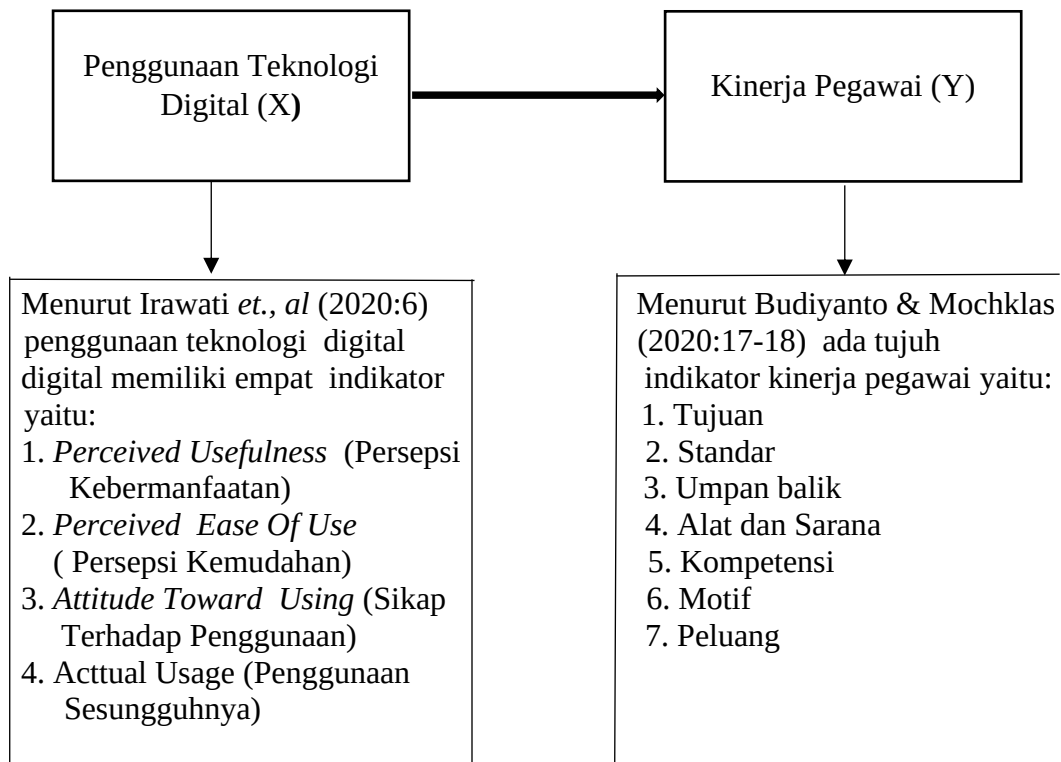
			sebesar 62,5% berasal dari variabel lain
Sudirman (2024)	Pengaruh Sistem Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Kampus Politeknik LP31 Makassar	Metode Penelitian Kuantitatif	Penerapan sistem digital memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik LP31 Makassar.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

1.4. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian, kerangka berpikir berperan membantu peneliti guna mengevaluasi perencanaan serta membangun argumentasi terkait arah penelitian. Pada penelitian kuantitatif, hasil akhir yang diharapkan adalah diterima atau ditolaknya suatu hipotesis. Menurut Syahputri *et al.*, (2023:2) Kerangka konseptual mencerminkan bentuk konsep yang menguraikan keterkaitan antara teori dan unsur-unsur yang telah ditentukan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga dapat di simpulkan mengenai kerangka konseptual untuk dapat menggambarkan hubungan dan variabel dari variabel dependen, antara Penggunaan Teknologi Digital (X) dan yang menjadi variabel independen Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

1.5. Hipotesis

Hipotesis bisa dimaknai dugaan tidak tetap yang disusun dengan pola tertentu untuk menandai adanya kemungkinan hubungan antara variabel independen dan dependen Yam & Taufik (2021:4). Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dirancang dengan menggunakan pendekatan deduktif. Hipotesis adalah dugaan yang sementara digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin menyusun beberapa hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

- Ho : Tidak ada pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias.
- Ha : Ada pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias.