

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manusia dalam kehidupannya memiliki fungsi yang sangat kompleks, yaitu sebagai makhluk Tuhan YME, makhluk individu dan sosial. Sebagai makhluk Tuhan YME, manusia senantiasa dituntut untuk beribadah dan taat terhadap perintah-Nya, sebagai makhluk individu manusia senantiasa dituntut untuk memelihara dirinya baik secara lahiriah maupun bathiniah, sedangkan sebagai makhluk sosial manusia senantiasa dituntut untuk dapat hidup rukun dan bekerja sama dengan orang lain. Ketiga fungsi tersebut terintegrasi dalam kehidupan manusia sebagai satu kesatuan yang utuh dan saling melengkapi. Secara khusus sebagai makhluk sosial untuk melakukan proses kerjasama yang didasari kepentingan dan tujuan yang sama serta keterbatasan kemampuan yang dimiliki, manusia memerlukan suatu wadah yang dapat menyatukannya yang selanjutnya dikenal dengan istilah organisasi.

Dengan demikian bahwa organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama, sebagaimana dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1989 : 15) bahwa:

Organisasi merupakan suatu wadah yang terbentuk sebagai tempat berkumpulnya orang-orang untuk melakukan kerjasama berdasarkan pembagian tugas masing-masing dan peraturan yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengertian organisasi tersebut jelas bahwa manusia sebagai makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu berhubungan dengan manusia yang lain tentu saja membutuhkan organisasi guna berinteraksi dan berkerjasama untuk mencapai suatu tujuan secara efektif.

Ketika seseorang memasuki ruang lingkup suatu organisasi maka akan sangat banyak manfaat yang akan diperoleh, diantaranya beban pekerjaan menjadi mudah dan tujuan dapat lebih cepat tercapai. Salah satu bentuk organisasi yang sampai saat sekarang dipercaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu upaya peningkatan taraf hidup manusia dari apa yang dapat dilakukan dan dilaksanakan guna menunjang kebutuhan hidupnya sendiri.

Dalam menghadapi berbagai tantangan kemajuan dan perubahan, baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi kualitas manusia secara individu dan kelompok harus lebih ditingkatkan. Tidak hanya menunggu terhadap semua kemajuan dan perubahan tersebut, tetapi juga menjemput bahwa hal tersebut merupakan asset baru bagi peningkatan dan perbaikan organisasi, bahkan secara idealnya menciptakan sendiri penemuan-penemuan yang mengarah terhadap peningkatan organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh H.A.R Tilaar (1994 : 91) bahwa :

Masyarakat kita akan menuju ke arah masyarakat industri yang terbuka dengan ditunjang oleh kemajuan IPTEK dan kemudahan-kemudahan komunikasi yang dilahirkan, hal ini merupakan suatu proses yang tidak dapat dibendung lagi, sehingga melanda kehidupan manusia dewasa ini dan kita harus dapat menanganinya.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam bidang informasi khususnya akan sangat ditunjang dan akan sangat berpengaruh terhadap komunikasi organisasi, yang akhirnya menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang handal dalam kemajuan tersebut, sehingga setiap perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi senantiasa dapat beradaptasi bahkan lebih jauh lagi menemukan hal-hal yang baru untuk menciptakan sesuatu hal yang sangat berguna baik bagi kepentingan pribadi maupun organisasi dimana ia bekerja.

Komunikasi dalam organisasi mengandung maksud memberikan pengertian kepada orang-orang di dalam organisasi tentang maksud-maksud organisasi. Terdapat lima fungsi dalam proses manajemen organisasi, satori (Gaffar&Irianto, 1997:8) yaitu "(a) Fungsi Informatif, seorang pimpinan organisasi harus mengupayakan agar setiap anggota organisasi mengetahui hal-hal yang menyangkut kehidupan penting organisasi. Jenis-jenis informasi penting dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh pihak dalam organisasi biasanya berupa peraturan-peraturan oerorganisasi, informasi dalam kebijakan, prosedur atau informasi hasil yang lalu atau informasi untuk kemajuan masa yang akan datang, (b) Fungsi Persuasif, seorang pimpinan organisasi dianggap berhasil dalam berkomunikasi apabila anggotanya bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan. Dalam hal ini, seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi pegawainya/bawahan dengan kekuatannya sehingga dapat menarik dan ada perubahan sikap seperti yang diharapkan, (c) Fungsi Instruktif, setiap organisasi

mempunyai perangkat kendali berupa peraturan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

Jika setiap orang dalam organisasi menyadari bahwa perubahan itu penting, maka tanpa diperintah oleh pimpinan pun dengan inisiatif sendiri pegawai yang baik akan terus berusaha meningkatkan kemampuan dirinya, kemudian jika hal ini terjadi pada setiap orang dan telah menjelma dalam kehidupan organisasi dari waktu ke waktu, maka akan terbentuk suatu budaya yang sulit untuk dihilangkan. Budaya tersebut ada yang bersifat negatif dan juga positif. Untuk yang negatif harus secepatnya ditiadakan serta yang positif perlu terus untuk ditingkatkan.

Undang-undang nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, ditujukan untuk mengatur hal ihwal informasi yang berkaitan dengan kepentingan umum dan negara.

Seperti disebutkan dalam penjelasannya, keberadaan Undang-undang tentang Keterbukaan Informasi Publik sangat penting sebagai landasan hukum yang berkaitan dengan (1) hak setiap orang untuk memperoleh Informasi; (2) kewajiban Badan Publik menyediakan dan melayani permintaan Informasi secara cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional, dan cara sederhana; (3) pengecualian bersifat ketat dan terbatas; (4) kewajiban Badan Publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan Informasi.

Dengan membuka akses publik terhadap Informasi diharapkan Badan Publik termotivasi untuk bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan rakyat yang sebaik-baiknya. Dengan demikian, hal itu dapat mempercepat

perwujudan pemerintahan yang terbuka yang merupakan upaya strategis mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), dan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Ditegaskan juga sebagai bahan pertimbangan pembuatan UU ini salah satunya adalah bahwa informasi merupakan kebutuhan pokok setiap orang bagi pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta merupakan bagian penting bagi ketahanan nasional. Dengan mengacu pada undang-undang tersebut maka akan memunculkan suatu system yang dapat mengatur itu semua, yaitu Sistem Informasi Manajemen.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan keseluruhan jalinan hubungan antar satuan-satuan dan jaringan lalu lintas macam-macam keterangan dalam suatu organisasi serta segenap proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pengambilan kembali dan penyebaran keterangan itu dengan berbagai peralatan, sehingga memungkinkan para anggota melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya maupun pimpinan membuat keputusan atau menjalankan tugas secara tepat.

Sistem informasi Manajemen adalah serangkaian sub sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat pimpinan atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan.

SIM merupakan sebagai suatu sistem berbasis yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Para pemakai

biasanya membentuk suatu entitas organisasi formal, atau sub unit dibawahnya. Informasi menjelaskan lingkup organisasi atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang terjadi di masa lalu, apa yang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan khusus dan ouput dari model matematika. Output informasi digunakan oleh pimpinan dalam organisasi saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemajuan menimbulkan persaingan. Masing-masing organisasi ingin maju lebih cepat dan lebih banyak dari yang lain. Untuk mencapai tujuan dari tiap organisasi memerlukan manajemen yang tepat dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Kegiatan manajemen memerlukan dukungan informasi. Dengan berkembang pesatnya teknologi alat pengolah data komputer dan teknologi peralatan komunikasi, maka pekerjaan manajemen dan pelayanan masyarakat yang dilaksanakan oleh pegawai hasilnya akan mengalami kemajuan pesat. Pekerjaan manajemen pun berkembang jauh menjadi sangat rumit seiring dengan kemajuan era globalisasi, juga dengan sendirinya beban tugas para pegawai akan lebih ringan yang dampaknya akan bertambah kualitas kinerja yang ditampilkan.

Seperti yang terdapat dalam skripsi dengan judul Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung oleh Euis Karmini, menurut Idochi Anwar (1994:860) kinerja adalah :

Kinerja sama dengan performance kerja yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan perilaku sebagai aktualisasi diri dari kompetensi yang dimiliki.

Sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Gomes dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Selanjutnya Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam memotivasi atau meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga memang bukan merupakan hal yang mudah, seperti halnya mengatur organisasi itu sendiri menuju pencapaian yang diharapkan, namun kaitannya dengan sistem informasi manajemen, sudah selayaknya Indonesia memiliki tenaga-tenaga ahli dalam bidang tersebut yang akan sangat berguna dan menentukan perkembangan pembangunan dalam suatu daerah, khususnya kota, dimana para pegawai pemerintahan merupakan salah satu pelaku penggerak utama

guna kemajuan suatu daerah yang sangat menentukan, dengan dilaksanakannya Sistem Informasi Manajemen yang baik maka dapat diharapkan bahwa kinerja dari para pegawai yang ada di dinas pemerintahan akan dapat lebih memajukan prestasi yang dimiliki .

Dalam kepegawaian di Dinas Pemerintahan, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibutuhkan para pelaku yang memiliki peranan dalam bidang masing-masing dalam penguasaan teknologi yang terus saling bersaing dengan kemajuan jaman, di lingkungan badan perencanaan pembangunan daerah kota Bandung, yang dalam perannya merupakan sebagai penggerak dalam kemajuan berbagai aspek vital, yang akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu daerah, tentu saja dibutuhkan personil yang sudah jauh memahami segala kemajuan yang sedang maupun akan dihadapi dalam persaingan dalam pengembangan potensi daerah, yang dalam hal ini tentu saja peranan teknologi terutama dalam menghadapi otonomi daerah ini, dalam hal sistem informasi manajemen merupakan suatu jaringan atau alat sebagai penunjang dalam menerapkan pembangunan modern yang dapat mengkapasitasi semua kebutuhan khususnya dalam perkembangan suatu pemerintahan kota, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota Bandung khususnya.

Kekurangan dalam hal penataan SIM berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui proses observasi di BAPPEDA dapat dilihat dari cara penyimpanan dan pengolahan sampai pada proses penyampaian data, yang masih kabur atau objektivitasnya semu demikian pula pemrosesan data pada umumnya juga masih



konvensional, sehingga tingkat keapikan, kecepatan, keringkasan dan ketersesuaiannya rendah, maka dalam situasi yang demikian selalu makin kritis, pegawai merasakan kinerjanya kurang begitu baik, sehingga membuat pelaksanaan tugas secara serampangan, pertimbangan yang dilakukan tidak memiliki pijakan yang memadai terutama bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan pekerjaan yang rasional dan mantap. Keterbatasan sarana dan prasarana serta tenaga ahli yang digunakan dalam pengelolaan informasi lembaga yang menjadi penghambat bagi ketersediaan informasi yang memenuhi syarat. Secara lebih jelasnya berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti, maka keberadaan sarana dan prasarana yang berhubungan dengan kegiatan pengelolaan SIM di BAPPEDA masih belum memadai, yaitu ketersediaan komputer hanya berjumlah 15 unit, yang dikelola oleh pegawai yang memang masih terdapat kekurangan terhadap pemahaman cara penggunaan komputer secara optimal, terlihat juga dari data-data yang diperlukan masih tersaji dalam bentuk buku dan tulisan tangan yang masih manual, selain itu pula dari setiap data yang ada tidak semua data mempunyai kopi dari data aslinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pelaksanaan SIM berbasis komputer masih belum berjalan, dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana penunjang, juga keterbatasan pengetahuan para pegawai yang dibarengi belum adanya sikap serius dari lembaga dalam menghadapi persoalan.

Mengingat begitu pentingnya SIM Berbasis Komputer dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menentukan keberhasilan lembaga

dalam pencapaian tujuan, selanjutnya penelitian ini akan mencoba mengungkap mengenai keterkaitan SIM Berbasis Komputer terhadap kinerja pegawai, sehingga judul yang ditetapkan adalah : “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan Masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Berdasarkan pernyataan tersebut, selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan Umum dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh kejelasan tentang pelaksanaan SIM Berbasis Komputer dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
- b. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
- c. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Pengaruh pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian merupakan masukan-masukan yang sangat berarti untuk menjawab mengapa Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Pegawai dan kaitan SIM Berbasis Komputer dengan kinerja pegawai sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, selanjutnya penulis beranggapan bahwa masalah ini penting untuk diteliti, karena :

## **1. Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian bidang Sistem Informasi Manajemen, Manajemen merupakan grand theory dari SIM yang kita kenal, dari kata manajemen tersebut berakar menjadi sub-sub pokok pembahasan atau ilmu pengetahuan yang ada sekarang.

## **2. Praktis**

Dapat menjadi masukan untuk lembaga dan peneliti dalam meningkatkan peran Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer, sehingga keberadaannya memberikan pengaruh kearah peningkatan kinerja lembaga.

## **E. ANGGAPAN DASAR**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang benar-benar ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti memiliki beberapa titik tolak pemikiran yang melandasinya, sebagaimana dikemukakan oleh Suyatna Basar Atmadja (1995 ; 26) bahwa : "Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh pihak peneliti". Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan lingkungan yang dinamis tuntutan terhadap keberadaan Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer menjadi kebutuhan yang diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi.

2. Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer yang terdiri dari *Hardware, Software, database*, prosedur dan jaringan telekomunikasi dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen dapat menjadi saluran komunikasi yang handal, cepat, akurat dan terkendali.
3. Sumber Daya Manusia adalah komponen utama yang memberikan pengaruh terhadap dinamika suatu organisasi, ketersediaan sarana organisasi yang ada akan berarti manakala digerakkan oleh sumber daya manusia yang kompeten.
4. Dengan sistem informasi manajemen berbasis komputer yang digunakan dalam lembaga telah dikembangkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat menunjang kelancaran lembaga dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

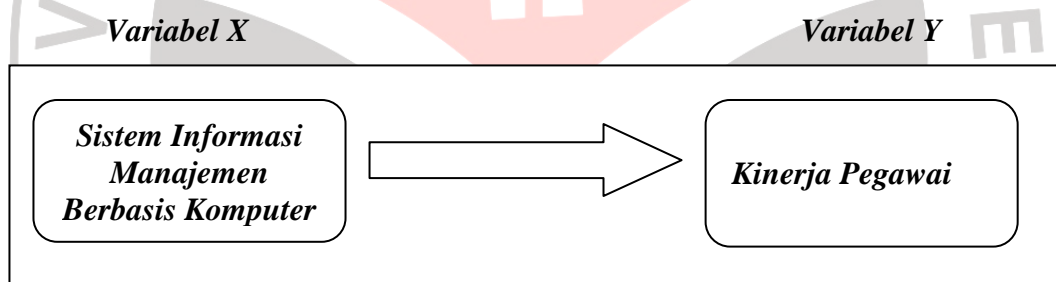
#### **F. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya, "hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungannya antara variabel-variabel didalam suatu masalah yang untuk diuji dalam penelitian" Latunussa (1998 : 42). Hipotesis juga sangat berguna untuk mengarahkan penelitian yang tengah atau yang akan dilaksanakan. Nana Sudjana (1987: 49) mengemukakan bahwa: "hipotesis merupakan pendapat yang kebenarannya masih rendah ataupun belum meyakinkan, perlu diuji atau dibuktikan melalui data dan fakta dilapangan".

Merujuk dari fokus masalah yang diteliti, juga berdasar atas pendapat beberapa ahli maka hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

***Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara pelaksanaan SIM Berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.***

Berdasarkan hipotesis diatas, penelitian ini mempelajari dua variabel. Variabel pertama adalah variabel *SIM* sebagai variabel bebas, yang diberi simbol “*X*”. Variabel kedua adalah *Kinerja Pegawai* sebagai variabel terikat, yang diberi symbol “*Y*”. Pola hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Hubungan antar variabel**

**Keterangan :**

Variabel X = Sistem Informasi Manajemen

Variabel Y = Kinerja Pegawai

→ = Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja pegawai.

Sedangkan indikator-indikator yang menggambarkan kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

## 1. Variabel X (Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer)

- a. Perangkat Keras (*Hardware*), yaitu perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.
- b. Perangkat Lunak (*Software*), yaitu kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis.
- c. Sumber Daya Manusia (*Brainware*), yaitu Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut.
- d. Manajemen *Database*, yaitu kegiatan mengorganisasikan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan suatu organisasi atau dalam komputer, berkaitan dengan proses pengumpulan data, menjaga dan mengadakan pengujian integritas data, menyimpan data, memelihara data, mengamankan data, mengorganisasikan data dan mencari data.
- e. Prosedur, yaitu rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki oleh suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam, berkaitan dengan aktivitas dan fungsinya.

- f. Jaringan Telekomunikasi, yaitu penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari satu lokasi ke lokasi lain yang berbeda, lebih jauh lagi, telekomunikasi sebagai suatu sistem (sistem telekomunikasi) diartikan sebagai kumpulan *hardware* dan *software* yang sesuai yang disusun untuk mengkomunikasikan berbagai macam informasi dari satu lokasi ke lokasi yang lain.

## 2. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

- a. Pemahaman Terhadap Rencana, memahami rencana yang telah dirumuskan atau dibuat, serta direalisasikan dalam pekerjaan yang meliputi pemahaman terhadap tujuan, pembuatan jadwal, membuat rincian tugas dan pemahaman terhadap target.
- b. Ketepatan Waktu, yaitu suatu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan memiliki kedisiplinan terhadap waktu, penggunaan waktu, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- c. Ketercapaian Tujuan, adanya proses pencapaian tujuan organisasi dengan lebih lancar, tertib dan efektif apabila dalam diri anggota organisasi telah tertanam kesadaran dan keyakinan yang mendalam bahwa tercapainya tujuan organisasi adalah dengan suatu ketekunan dan kejelasan tujuan yang ingin dicapai, namun pada dasarnya dapat dilihat dari kemudahan dalam menyelesaikan sesuatu, kesesuaian hasil dengan standar dan target kerja yang



sesuai dengan kualitas dan kuantitas, sehingga dapat berdampak pula pada tujuan-tujuan mereka sendiri dalam bekerja.

- d. Pelaksanaan Kerja, yaitu kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, sebaiknya memiliki keahlian, kreativitas, dan prosedur kerja yang baik dan sesuai.

Kemampuan yang diperlihatkan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara lebih jelasnya Groundlund (Arif Rahman, 1997:26) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah”. Sementara Idochi Anwar (1994:42) mengemukakan bahwa : “kinerja atau penampilan kerja adalah seberapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang dijabarkan dapat diwujudkan atau dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya.

## **F. LOKASI DAN SUMBER DATA**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat terjadinya masalah penelitian. Adapun yang dijadikan sebagai tempat penelitian yang mengkaji Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai pada

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang berada di Jalan Tamansari No.76 Bandung.

## **2. Sumber Data**

Sumber data merupakan sesuatu atau seseorang yang dianggap mampu memberikan data atau informasi tentang masalah penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

