

DISERTASI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TEKNOLOGI
INFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SATUAN
SIBER TNI ANGKATAN DARAT**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE,
INFORMATION TECHNOLOGY AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON THE PERFORMANCE AND COMPETENCY OF HUMAN RESOURCES OF
THE ARMY AND ARMY CYBER UNITS***

DENY AZHAR RIZALDI

A033212041



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

2024

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Satuan Siber Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat dalam Menjaga Pertahanan Negara

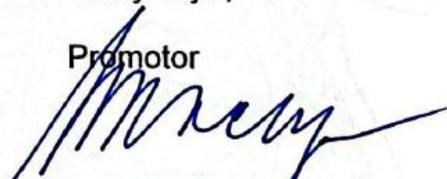
disusun dan diajukan oleh:

Deny Azhar Rizaldi
A033212041

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Promotor


Prof. Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., MT
NIP 196012311988111002

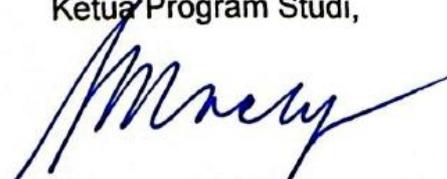
Ko-Promotor


Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si
NIP 196402051988101001

Ko-Promotor


Dr. Fauziah Umar, S.E., MS
NIP 196107131987022001

Ketua Program Studi,


Prof. Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., MT
NIP 196012311988111002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deny Azhar Rizaldi
No. Induk Mahasiswa : A033212041
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Doktor (S3)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Unhas

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Satuan Siber Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat dalam Menjaga Pertahanan Negara

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Disertasi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, / /2024
Yang membuat pernyataan,




Deny Azhar Rizaldi

ABSTRAK

DENY AZHAR RIZALDI. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Satuan Siber TNI Angkatan Darat (dibimbing oleh Muhammad Yunus Amar, Abdul Rahman Kadir, dan Fauziah Umar).*

Indonesia merupakan negara dengan keamanan cyber yang masih lemah. Ini dibuktikan dengan banyaknya kasus peretasan yang dilakukan terhadap situs-situs Badan Pemerintahan maupun Badan Swasta. Guna menghadapi ancaman cyber yang kian meningkat maka Satuan Siber TNI Angkatan Darat harus meningkatkan kualitas SDM dan performa kerjanya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM dan kinerja suatu organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh tiga faktor tersebut terhadap kualitas SDM dan kinerja Satuan Siber Angkatan Darat sehingga dapat meningkatkan keamanan Siber di Indonesia. Penelitian ini menggunakan konsep Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Teknologi Siber. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi Satuan Siber dan kualitas SDM-nya.

Kata kunci: Ancaman Siber, Satuan Siber TNI Angkatan Darat, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

DENY AZHAR RIZALDI. *The Influence of Transformational Leadership Style, Information Technology and Organizational Culture on the Performance and Competency of Human Resources of the Indonesian Army Cyber Unit (supervised by Muhammad Yunus Amar, Abdul Rahman Kadir, and Fauziah Umar).*

Indonesia is a country with weak cyber security. This is proven by the many cases of hacking carried out on the websites of government agencies and private agencies. In order to face the increasing cyber threats, the Indonesian Army Cyber Unit must improve the quality of human resources and work performance. There are several factors that can influence the quality of human resources and the performance of an organization, including transformational leadership style, information technology, and organizational culture. Therefore, this research was conducted to find out how significant the influence of these three factors is on the quality of human resources and the performance of the Army Cyber Unit so that it can improve Cyber security in Indonesia. This research uses the concept of Transformational Leadership, Information Technology, Organizational Culture, Organizational Performance, Human Resource Competency Theory, and Cyber Technology. This research uses a quantitative approach with a survey method and a data collection instrument in the form of a questionnaire. The results of the research show that the three factors, namely Transformational Leadership Style, Information Technology and Organizational Culture, have a significant positive impact on the organizational performance of the Cyber Unit and the quality of its human resources.

Keywords: *Cyber Threats, Indonesian Army Cyber Units, Transformational Leadership Style, Information Technology, Organizational Culture*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DESERTASI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kepemimpinan Transformasional	12
2.2 Teknologi Informasi.....	15
2.3 Budaya Organisasi.....	18
2.4 Kinerja Organisasi.....	20
2.5 Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
2.6 teknologi Siber	29
BAB III KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS	31
3.1 Kerangka Penelitian	31
3.2 Hipotesis.....	32
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	34
4.1 Rancangan Penelitian.....	34
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
4.3 Instrumen Penelitian	35
4.4 Populasi dan Sampel Penelitian	36
4.5 Obyek Penelitian	37
4.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
4.7 Teknik Analisis Data	38
4.8 Pengujian Hipotesis	39

4.9	Instrumen Penelitian	41
BAB V	HASIL PENELITIAN	59
5.1	Deskripsi Data.....	59
5.2	Deskripsi Hasil Penelitian	62
BAB VI	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	73
6.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.....	73
6.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia	85
6.3	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi.....	97
BAB VII	PENUTUP.....	100
7.1	Kesimpulan	100
7.2	Implikasi Penelitian	102
7.3	Keterbatasan Penelitian.....	107
7.4	Saran.....	108
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Kriteria Goodnes of Fit Index	41
Tabel 4. 2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Organisasi (Y)	42
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Kinerja (Y)	44
Tabel 4. 5 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y2)	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y2)	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Kinerja (Y2)	46
Tabel 4. 8 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X_1)	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliable Kepemimpinan Transformasional (X_1)	50
Tabel 4. 11 Kisi-kisi Instrumen Teknologi Informasi (X_2)	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X_2)	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_2)	54
Tabel 4. 14 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi (X_3)	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_3)	57
Tabel 5. 1 Hasil Komputasi Kriteria Goodness-of-Fit (GOF) Model	63
Tabel 7. 1 Hasil Kesimpulan Penelitian	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	32
Gambar 5. 1 Hasil Pengukuran Structural Equation Modelling (SEM).....	63

DAFTAR LAMPIRAN

BAGIAN I SURAT IZIN PENELITIAN

BAGIAN II DOKUMENTASI PENELITIAN

BAGIAN III KUESIONER

BAGIAN IV PENGUJIAN VALIDITAS DAN REALIBILITAS

BAGIAN V PENGUJIAN GOODNESS OF FIT

BAGIAN VI PENGUJIAN HIPOTESIS

BAGIAN VII PENGUJIAN HASIL PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai entitas yang memiliki peran dalam dunia internasional, tidak akan terlepas dari perubahan-perubahan yang terjadi di dunia internasional. Perubahan yang terjadi akan berdampak pada persepsi Indonesia terhadap perubahan yang terjadi. Terkait dengan maraknya ancaman yang bersifat nirmiliter, maka Indonesia dituntut untuk dapat membangun kekuatan pertahanan yang disesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Bagi Indonesia ancaman yang bersifat lintas negara menjadi salah satu tantangan untuk ditanggulangi secara serius dengan menggunakan pendekatan lintas lembaga, baik secara nirmiliter maupun militer (Buku Putih Pertahanan Indonesia Tahun, 2008). Seiring dengan perubahan spektrum ancaman tersebut, tindakan ilegal yang mengancam kedaulatan negara juga meningkat, dalam bentuk ancaman baru seperti ancaman serangan siber yang dilakukan secara terorganisir. Dilihat dari tipologi ancaman yang dikutip, maka dapat dilihat bahwa ancaman mengalami perubahan dimensi secara signifikan. Oleh karena itu dibutuhkan sistem pertahanan yang sifatnya fleksibel yang mengikuti dinamika spektrum dan perkembangan teknologi sehingga dapat disesuaikan dengan bentuk ancaman yang terjadi saat ini dan dimasa yang akan datang.

Saat ini dunia global tengah berada dalam perkembangan era informasi yang merupakan tahapan lanjutan dari era prasejarah, era agraris dan era industri. Pada era informasi, keberadaan suatu informasi mempunyai arti dan peranan yang sangat penting bagi semua aspek kehidupan, serta merupakan salah satu kebutuhan hidup bagi semua orang baik individual maupun organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam masyarakat informasi, informasi telah berfungsi sebagaimana layaknya aliran darah sumber kehidupan bagi tubuh manusia. Salah satu temuan yang memberikan pengaruh paling besar dalam masyarakat informasi adalah ditemukannya internet. Hadirnya internet sebagai bentuk teknologi baru menyebabkan manusia tidak mampu terlepas dari arus komunikasi dan informasi. Internet telah menyebabkan terjadinya satu lompatan besar dalam kehidupan. Sama halnya dengan teknologi lainnya, internet tidak bebas nilai. Teknologi akan menjadi efektif jika kita memberi perhatian pada kegunaan dari teknologi yang disesuaikan

dengan nilai-nilai sosial maupun pribadi serta adanya peraturan pemerintah yang melindungi masyarakat dari dampak negatif yang ditimbulkannya. Terkait dengan internet terdapat sejumlah konsep yang berhubungan yaitu telematika, multimedia dan *cyber space*. Istilah telematika dikenal sebagai *the new hybrid of technology* yang muncul karena perkembangan teknologi digital yang membuat perkembangan teknologi telekomunikasi dan informatika semakin terpadu atau yang biasa disebut dengan konvergensi. Konvergensi antara teknologi telekomunikasi, media dan informatika tersebut akhirnya mendorong penyelenggaraan sistem elektronik berbasis teknologi digital yang kemudian dikenal dengan istilah *the net*. Konvergensi itu sendiri adalah merupakan gejala yang mengemuka dalam industri jasa Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) yang muncul sejalan dengan pesatnya kemajuan teknologi elektronika pada akhir abad 20. Dampak konvergensi secara sosial telah dirasakan masyarakat baik itu positif maupun negative (BPPT, 2007). Salah satu dampak negatif yang muncul dalam *cyber-space* adalah terjadinya *cyber crime*. Maraknya *cyber crime* memerlukan perhatian dan keseriusan dalam mengembangkan *cyber – security* bagi sebuah negara termasuk Indonesia.

Perkembangan selanjutnya para praktisi menyebut media dalam telematika tersebut dengan istilah multimedia. Sementara seiring dengan pemakaian jaringan sistem komputer yang menggunakan infrastruktur sistem telekomunikasi maka masyarakat penggunaanya kemudian seolah – olah mendapati dunia baru yang dinamakan *cyber space* (Sanusi, 2005). Awalan *cyber*, adalah awalan yang dipakai untuk hampir segala sesuatu yang melibatkan komunikasi lewat komputer. *Cyber space* adalah tempat maya dimana komunikasi terjadi. Istilah *cyber-space* diperkenalkan oleh novelis sains-fiksi William Gibson dalam bukunya *Neuromancer*. Pada saat itu, tahun 1984 dia melihat ada semacam integrasi antar komputer dengan manusia (Vivian, 2008). Berdasarkan data Kementerian Komunikasi dan Informatika pengguna internet di Indonesia hingga saat ini telah mencapai 82 juta orang. Dengan capaian tersebut, Indonesia berada pada peringkat ke-8 di dunia (Kominfo, 2022). Berdasarkan berbagai kejadian pada beberapa tahun ke belakang, Indonesia merupakan negara yang lemah *cyber-security* nya. Hal ini dapat diketahui dari maraknya berbagai kejadian, salah satunya adalah peretasan terhadap data kartu debit nasabah sebuah bank karena *hacker* berusaha menyusup kedalam sistem pengamanan kartu nasabah bank yang terjadi pertengahan Mei 2014 menjadikan

catatan betapa buruknya *cyber-security* di Indonesia.

Perkembangan ancaman siber telah berevolusi menjadi ancaman perang siber (*cyber warfare*) yang merupakan suatu bentuk ancaman rentan bagi pertahanan negara Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan berbagai kejadian peretasan situs yang dimiliki oleh Pemerintah, salah satu contohnya yaitu situs Komisi Pemilihan Umum (KPU) dengan alamat website infopemilu.kpu.go.id yang menyajikan informasi hasil *real count* atau hitung riil Pilkada sementara 2018 . Halaman situs KPU diserang secara masif oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Kejadian serupa juga dialami oleh situs milik pemerintah lainnya yaitu situs yang dimiliki oleh Ditjen Pajak, Kementerian Keuangan dengan alamat pajak.go.id. Situs tersebut diserang peretas atau *hacker* pada tanggal 10 Juni 2018. Situs tersebut diretas oleh pihak yang mengaku sebagai Anonymous Arabe. Kejadian-kejadian serangan siber seperti merubah tampilan halaman (*deface*) terhadap situs pemerintah maupun swasta begitu sering terjadi, situs milik Tentara Nasional Indonesia (TNI) pun pernah mengalami hal serupa. Ancaman yang paling besar kemungkinan bisa terjadi bilamana informasi-informasi yang bernilai strategis dan berklasifikasi sangat rahasia jatuh ke tangan pihak yang tidak bertanggungjawab akan berpengaruh terhadap kedaulatan negara dan keutuhan wilayah NKRI.

Saat ini, beberapa negara sudah membentuk Badan atau Organisasi yang khusus menangani permasalahan ancaman siber dalam sistem pertahanan negaranya. Amerika Serikat memiliki United States Cyber Command (US CYBERCOM) di bawah United States Strategic Command (US STRATCOM). Pakta Pertahanan Negara – Negara di Atlantik Utara atau NATO membentuk NATO Cooperative Cyber Defense Centre of Excellence (NATO CCD COE) sebagai badan keamanan siber dalam rangka meningkatkan kemampuan pertahanan siber NATO. Negara-negara lain di Kawasan Benua Asia dan Australia juga melihat permasalahan siber merupakan permasalahan serius dan memungkinkan mempengaruhi pertahanan negara. Australia melalui Direktorat Pertahanan Sinyal Departemen Pertahanan Australia membentuk sebuah Badan yang dinamakan Cyber Security Operations Centre (CSOC) yang bertanggung jawab untuk mendeteksi dan menangkal ancaman kejahatan cyber terhadap kepentingan dan pemerintah Australia. Negara China turut membentuk pasukan dunia maya. Pasukan tersebut diberi nama "*Blue Army*", pasukan ini bertugas melindungi pertahanan negara China dari serangan siber. Pasukan tersebut memiliki *homebase* di kawasan militer

Guangzhou, sebelah selatan China. Inggris juga membangun pertahanan cyber. Sistem yang disebut Cyber Security Operations Centre (CSOC) itu berada di Government Communications Headquarters (GCHQ) Inggris, di Cheltenham, sekitar 160 kilometer arah barat laut London (Artiadi, 2013).

Dalam menjawab tantangan tersebut, TNI Angkatan Darat sebagai garda terdepan bangsa dalam menghadapi ancaman negara dibidang siber telah memiliki satuan siber yang bertugas untuk menjawab potensi ancaman yang bersifat non – konvensional pada ranah siber. Hal tersebut juga seiring dengan pelaksanaan amanat Undang – Undang No 34 Tahun 2004 tentang TNI yang menyebutkan bahwa salah satu tugas pokok TNI ialah melaksanakan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Amanat Undang – Undang tersebut juga diperkuat oleh doktrin Kartika Eka Paksi (KEP) tahun 2020 yang menyebutkan bahwa salah satu ancaman yang berdimensi teknologi salah satunya adalah perang siber. Dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini secara global justru memunculkan potensi ancaman yang belum ada sebelumnya. Potensi ancaman di ruang siber yang tanpa batas dapat terjadi dengan memanfaatkan jaringan komunikasi dan telekomunikasi yang ada. Saat ini banyak pihak militer di dunia yang telah mentransformasikan perkembangan teknologi dan informasi untuk meningkatkan kapabilitas dalam bertempur seperti sistem kendali senjata (*remote control weapon system*), pengintaian (*reconnaissance*) dan pengidentifikasian elektronik (*electronic identification*). Dengan perkembangan lingkungan strategis dan potensi ancaman tersebut, maka TNI Angkatan Darat dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitasnya dibidang pertahanan siber (*Cyber Defense*) untuk memperlemah daya gempur musuh dan memperbesar daya gempur sendiri serta meningkatkan kemampuan prajurit yang handal sesuai dengan perkembangan tuntutan tugas dan perkembangan spektrum ancaman terkini.

Untuk mendukung perubahan ke arah yang lebih baik, maka TNI Angkatan Darat harus meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan tugas, khususnya yang berkaitan dengan potensi ancaman siber. Proses penyelarasan dan perubahan organisasi yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat serta menciptakan budaya organisasi yang professional disertai dengan penguasaan perkembangan ilmu teknologi agar dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi Satuan Siber TNI Angkatan Darat sehingga terwujudnya

pertahanan negara yang kuat dan berdaulat di ranah siber. Sampai saat ini, gaya kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan keadaan yang sedikit dipahami. Gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi menarik dan berpengaruh besar dalam kemajuan sebuah organisasi. Di dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan dinilai memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996). Begitu vitalnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi pembahasan yang menarik perhatian para penggiat dibidang perilaku keorganisasian. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990). Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi (Berg dan Baron, 2000).

Gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi menarik dan berpengaruh besar dalam kemajuan sebuah organisasi. Di dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996). Di dalam suatu organisasi hal terpenting yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia. Maka dari itu setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi dalam rangka tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi orang-orang yang berada dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat terlihat dari motivasi kerja orang-orang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia masih merupakan isu yang menarik dan penting untuk dikaji

karena sangat besar pengaruhnya baik untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Keadaan ini tidak hanya terjadi pada organisasi swasta namun dapat juga terjadi di dalam organisasi pemerintahan. Satuan Siber TNI Angkatan Darat merupakan sebuah satuan kerja di lingkungan organisasi TNI Angkatan Darat yang bertugas dalam penanganan potensi ancaman perang siber. Di dalam organisasi Satuan Siber TNI AD, gaya kepemimpinan, penguasaan teknologi informasi dan budaya organisasi memegang hal penting. Dimana adanya perbedaan budaya organisasi yang masih bersifat feodal dan pragmatis membentuk iklim gaya kepemimpinan yang berbeda. Sikap otoriter, keras, tidak ada kompromi dan jauh dari nilai-nilai kepedulian terhadap prajurit apabila masih diterapkan dalam organisasi Satuan Siber TNI AD dapat mempengaruhi kinerja dan kompetensi prajurit Satuan Siber TNI AD dalam mencapai menjaga pertahanan negara.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Satuan Siber TNI AD harus didukung oleh sumber daya manusia serta adanya sosok panutan seorang pemimpin yang reformis dan peduli terhadap perubahan serta dapat memberikan peran penting di dalam jalannya roda organisasi. Sesuai dengan perannya, pemimpin sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*agent of change*), negosiator (*spokesperson*) dan sebagai pembina (*coach*) dalam menggerakkan seluruh komponen atau sumber daya organisasinya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi. Melalui pembentukan budaya organisasi diharapkan prajurit Satuan Siber TNI AD merasa terpacu untuk selalu berinovasi agar kinerja dan kompetensi kerja yang dicapai juga tinggi. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem organisasi selain budaya organisasi adalah kepemimpinan (*leadership*).

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting di dalam setiap organisasi karena sebagai kunci terciptanya keberhasilan dalam organisasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dari seorang pemimpin. Demikian juga sebaliknya, bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi cenderung dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik

cetak maupun elektronik, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan transformasional. Peran kepemimpinan transformasional yang sangat strategis dan penting dalam pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk menyelidiki secara mendalam terkait dengan kepemimpinan. Selain dari pada itu pemimpin juga sangat berperan terhadap tumbuh kembangnya budaya organisasi yang ada di dalam organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tergantung dari kondisi atau iklim organisasi yang diciptakan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan terbentuk menjadi suatu budaya organisasi di dalamnya. Dengan begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi pembahasan yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku organisasi. Variabel kepemimpinan transformasional, penguasaan teknologi informasi dan budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan kinerja dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki Satuan Siber TNI AD dalam menjaga pertahanan negara. Untuk lebih jelasnya diperlukan penelitian untuk mengkaji dan mengetahui tingkat pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja dan kompetensi sdm prajurit yang akan diaplikasikan di Satuan Siber TNI AD. Penelitian dilakukan terhadap semua bagian dan satuan fungsi yang terdapat dalam organisasi Satuan Siber TNI AD yang difokuskan pada bidang fungsi utama dan fungsi organik karena tiap-tiap bidang kerja mempunyai tingkat kinerja dan kompetensi yang berbeda.

Seperti yang kita pahami bersama bahwa kepemimpinan adalah seni dimana setiap pemimpin memiliki gaya dan seni tersendiri yang berbeda antara satu dengan yang lain. Setiap pemimpin dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi anggota di lingkungan organisasinya memiliki pola yang berbeda-beda. Demikian juga dengan budaya organisasi pada suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan budaya pada organisasi lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Matondang (2008) bahwa setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan masing-masing menunjukkan karakteristik kekhususan suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada di Satuan Siber TNI AD memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan satuan kerja TNI AD lainnya. Dengan melihat uraian tugas Satuan Siber TNI AD di atas, maka tolak ukur parameter keberhasilan penerapan kepemimpinan adalah mengelola sumber daya manusia Satuan Siber TNI AD secara profesional dalam mencapai tujuan Satuan Siber TNI AD yaitu terwujudnya pertahanan negara yang berdaulat sehingga dapat mendorong

meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Sedangkan parameter keberhasilan budaya organisasi yang baik di Satuan Siber TNI AD adalah mewujudkan postur Satuan Siber TNI AD yang professional, bermoral, modern dan tangguh agar mampu melaksanakan tugas pokoknya dengan mengedepankan profesionalisme dan kompetensi di bidang siber untuk menghadapi ancaman dan gangguan yang berpotensi mengganggu pertahanan dan kedaulatan NKRI.

Berangkat dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kompetensi prajurit Satuan Siber TNI AD. Alasan yang membuat peneliti tertarik untuk menjadikan Satuan Siber TNI AD sebagai *locus* penelitian karena Satuan Siber TNI AD berada langsung dibawah Kepala Staf TNI AD. Kondisi ini menjadikan Satuan Siber TNI AD menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan tugas yang memiliki eskalasi dan kompetensi khusus yang berkaitan dengan ancaman siber di Indonesia.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih mendalam apakah teori kepemimpinan transformasional, teknologi informasi dan budaya organisasi berpengaruh positif, signifikan dan efektif terhadap kinerja dan kompetensi sdm prajurit di Satuan Siber TNI AD, penulis akan melakukan pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kompetensi SDM prajurit di Satuan Siber TNI AD dengan membatasi pada ruang lingkup tugas pada bidang fungsi organik (eselon pembantu pimpinan dan pelayanan) dan bidang fungsi utama (unsur pelaksana). Pembatasan masalah yang akan menjadi obyek pembahasan berkaitan dengan masalah Kepemimpinan, teknologi informasi, budaya organisasi, kinerja dan kompetensi SDM prajurit Satuan Siber TNI AD.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang masalah, maka terdapat beberapa rumusan, sebagai berikut :

- a. Sejauh mana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi?
- b. Sejauh mana Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi?
- c. Sejauh mana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Organisasi?

- d. Sejauh mana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia?
- e. Sejauh mana Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia?
- f. Sejauh mana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia?
- g. Sejauh mana Kompetensi Sumber Daya Manusia secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi.
- b. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi.
- c. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.
- d. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia.
- e. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Teknologi Informasi terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia.
- f. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- h. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi pada pengembangan teoritis dan kontribusi kepada praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan pada Tentara Nasional Indonesia pada umumnya dan TNI Angkatan Darat pada khususnya. Berikut manfaat dan penelitian yang diharapkan :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, budaya organisasi, kinerja organisasi dan kompetensi Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan ataupun sumber informasi kepustakaan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan masalah terkait kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, budaya organisasi, kinerja dan kompetensi Sumber Daya Manusia di Satuan Siber TNI Angkatan Darat.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan bagi Satuan Siber TNI Angkatan Darat tentang gaya kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, budaya organisasi, kinerja organisasi dan kompetensi sumber daya manusia di Satuan Siber TNI Angkatan Darat. Dengan demikian diharapkan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, penguasaan teknologi informasi dan budaya organisasi yang berjalan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kompetensi SDM prajurit di Satuan Siber TNI AD dan pada akhirnya tujuan dan tugas pokok organisasi dapat tercapai secara optimal.
- b. Bagi peneliti/akademisi lainnya dapat sebagai bahan referensi dan saran pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat menyumbangkan penelitian yang lebih disempurnakan pada masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang menjabarkan latar belakang, menjelaskan fenomena dan ide penelitian, Berdasarkan latar belakang tersebut ditentukan rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian.

BAB II, merupakan bab tinjauan pustaka yang menjelaskan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Bab tinjauan pustaka ini memuat tinjauan teori dan konsep tentang orientasi pasar, inovasi produk, ekuitas merek, daya saing strategis. Selain tinjauan teori dan konsep bab ini juga akan memberikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III, merupakan gambaran kerangka konseptual dan hipotesis penelitian yang akan diuji pada bab-bab selanjutnya.

BAB IV, menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, yaitu : 1). Rancangan penelitian, 2). Lokasi dan waktu penelitian, 3). Populasi dan sampel, 4). Jenis dan sumber data, 5). Metode pengumpulan data, 5). Variabel penelitian dan defenisi operasional, 6). Instrumen penelitian, 7). Teknik analisa data.

BAB V, merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian.

BAB VI, merupakan bab yang menjelaskan hasil penelitian yaitu hipotesis yang telah diuji dan disertai argumen pendukung.

BAB VII, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian serta saran-saran kepada pihak terkait.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memiliki berbagai macam pengertian yang terkadang sering sulit didefinisikan, sehingga banyak orang dan ahli mencoba memperkenalkan definisinya sesuai versi masing-masing. Seorang ahli mengatakan bahwa "*Leadership is the ability to influence a grup toward the achievement of goals* (Robbins, 1996)". Sedangkan Bass (1992) mengatakan "*Leadership is the process of influencing and supporting other to work enthusiastically toward achieving objectives*". Mengacu pada ketiga definisi diatas sebenarnya kepemimpinan memiliki tiga elemen penting yaitu *influence/support* (pengaruh/dukungan), *voluntary effort* (usaha yang sukarela) dan *goal achievement* (pencapaian tujuan). Berdasarkan ketiga elemen tersebut dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari definisi ini dapat terlihat tiga hal yaitu; a) Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi, b) kepengikutan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan, c) kemampuan mengubah "egosentrisme" para bawahan menjadi "organisasi-sentrisme". Disisi lain menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Sejalan dengan itu Bass (1992), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mampu memindahkan (*transform*) nilai-nilai personal timnya menjadi nilai-nilai organisasi untuk mendukung visi dan misi organisasi, dengan cara mengembangkan atmosfer lingkungan yang mendukung, mendorong iklim organisasi yang sehat di mana kerja sama dan saling percaya sangat ditekankan, karena tanpa disadari tanpa hal tersebut visi bersama tidak akan tercapai. Selanjutnya, secara operasional Bass (1992) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai "*Leadership and performance beyond expectations*".

Dalam dunia pustaka, kepemimpinan dikenal banyak teori dan model kepemimpinan yang dikemukakan para ahli dan dikelompokkan menjadi tiga teori, yaitu teori sifat, teori perilaku dan teori situasi. Munculnya teori-teori ini terjadi dalam proses perkembangan yang ketiganya bersifat saling melengkapi. Pada penelitian ini peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan saat ini dihadapkan pada situasi yang ancaman yang sangat dinamis dan memerlukan perubahan-perubahan. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada teori kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kompetensi dari satuan siber TNI AD untuk mempertahankan negara.

Istilah Transformational Leadership dimunculkan pertama kali pada tahun 1973 oleh Downton. Kemudian James McGregor Burns, seorang sosiolog politik, menulis dalam buku *Leadership* di tahun 1978 bahwa pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah status quo dan mewujudkan suatu visi tertentu tentang seperti apa seharusnya organisasi (Badeni, 2013). Hal ini dilakukan dengan cara mengejawantahkan visi pada anggota dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan kearah pengembangan anggota dan organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri bawahan/anggota organisasi yang positif (Nawawi 2006). Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan. Sesuai dengan sifat kepemimpinan yaitu adanya pergerakan untuk mencapai tujuan, maka

tujuan yang dimaksud disini adalah perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan pembahasan rinci strategik dan motivasional. Visi tersebut menyatakan dengan tegas tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen (Lensufiie, 2010).

Kepemimpinan Transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan (Komariah dan Triatna, 2005). Kepemimpinan transformasional juga merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya yang ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pengikutnya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga menjadi tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama (Munandar, 2010). Dari uraian di atas, penulis simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut pemimpin untuk diterima bawahannya, sehingga mendukung tercapainya visi dan tujuan organisasi

Selanjutnya, untuk dapat menghasilkan produktivitas, kepemimpinan transformasional telah didefinisikan sebagai “Fours I’s” – Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration (Bass, 1992). Keempat poin tersebut merupakan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru, menggalakan penggunaan kecerdasan, mengutamakan

rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara teliti.

b. Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*)

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor dan memberikan nasehat.

c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya. Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan slogan-slogan untuk memfokuskan usaha mengungkapkan sesuatu yang penting secara sederhana.

d. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya, cenderung kharismatik, melalui perumusan visi dan misi secara jelas, memperoleh dukungan dan kepercayaan dari bawahan/anggota organisasi dan/atau rekan kerja.

Dari uraian di atas, penulis simpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut pemimpin untuk diterima bawahannya, dengan cara menerapkan faktor stimulasi intelektual, konsiderasi individual, motivasi inspirasional dan pengaruh idealis sehingga mendukung tercapainya visi dan tujuan organisasi dengan indikator; 1) *Intellectual Stimulation*, 2) *Inspirational Motivation*, 3) *Idealized Influence*, 4) *individualized Consideration*.

2.2 Teknologi Informasi

Menurut Rahardjo (2000), Teknologi informasi (TI) sama dengan

teknologi lainnya, hanya informasi yang menjadi komoditi yang menanggapi teknologi ini. Dalam hal ini, teknologi memiliki nilai ekonomis. Teknologi komputer ini memiliki nilai jual seperti teknologi database dan keamanan yang semuanya dijual. Salah satu bentuk teknologi adalah kumpulan informasi (pengetahuan) yang diwujudkan dalam tumpukan kertas, atau sekarang dalam format CD-ROM.

Sejalan dengan itu, Mardiana (2002), menjelaskan bahwa Teknologi Informasi adalah fasilitas dan infrastruktur (hardware, software, useware), sistem dan metode untuk mengumpulkan, mentransmisikan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan memanfaatkan informasi secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menawarkan kemudahan yang besar dalam mengelola informasi dalam menyimpan, mengambil dan memperbarui informasi. Teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk memanipulasi, mengolah, mengumpulkan, menyusun, menyimpan dan mengolah data dengan berbagai cara untuk menciptakan informasi yang berkualitas tinggi.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 mengenai Informasi dan transaksi elektronik, dijelaskan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi. Teknologi informasi sejatinya merupakan tulang punggung kehidupan manusia. Jika dulu komputer dianggap sebagai barang mewah, saat ini dapat dikatakan bahwa setiap orang harus dapat menggunakan teknologi. Begitu pula dengan pesatnya perkembangan teknologi yang ditandai dengan membanjirnya informasi. Salah satu penerapan teknologi informasi yang mengglobal adalah internet. Melalui jaringan ini, dapat dikatakan bahwa jarak dan batas dari penyebaran informasi dihilangkan. Di sisi lain, ada pendapat bahwa semua informasi yang diperlukan dapat diperoleh melalui Internet. Di sisi lain, hampir semua orang, baik individu maupun institusi, bersaing untuk menyajikan informasinya di Internet. Jadi yakinlah bahwa ada banyak informasi yang salah di internet juga. (Blasius, 2009)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi (TI) adalah sebuah fasilitas atau Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, mentransmisikan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan

menyebarkan informasi sehingga menjadi memiliki suatu makna. Setelah mengetahui penerapan teknologi informasi, dapat kita ketahui bahwa fungsi utama teknologi informasi Pada dasarnya sebagai berikut: (Sri Ati, 2014)

- a. Mengatur informasi ing-griyo (in-house information) atau informasi yang ada dalam lembaga informasi tersebut serta mengusahakannya agar dapat di temu balik.
- b. Mengakses pangkalan data luar (ekstern), yaitu pangkalan data dari lembaga-lembaga lain ataupun belahan dunia lain. Fungsi-fungsi lainnya, yaitu meringankan beban kerja: efisien serta menghemat waktu dan tenaga staf, meningkatkan jasa perpustakaan dan fungsi-fungsi baru. Serta membangun jaringan kerja dan kerja sama.

Teknologi informasi menjadi senjata yang ampuh untuk mempercepat kinerja, mengetahui posisi di dalam, mengetahui tantangan di luar, dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan berdasarkan data-data akurat yang diperoleh melalui kecanggihan teknologi informasi. Dari sini lah penerapan teknologi informasi suatu instansi menjadi tolak ukur kemajuan instansi tersebut dan memberi pengaruh dalam kinerja.

Menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) Indikator Teknologi Informasi yang terkomputerisasi terdiri dari *hardware*, *software*, data, prosedur, dan manusia.

Adapun penjelasan indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) adalah sebagai berikut:

- a. "*Hardware* yaitu terdiri dari komponen input, proses, output dan jaringan;
- b. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
- c. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
- d. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis;
- e. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi".

Sejalan dengan Muslihudin dan Oktafianto, Sutarman (2009) mengungkapkan komponen teknologi informasi yaitu *Hardware* (Perangkat

keras), *software* (Perangkat lunak), *database* (Basis data), *network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi), dan *people* (Orang). Adapun Penjelasan komponen teknologi informasi menurut Sutarman (2009) adalah sebagai berikut:

- a. *Hardware* (Perangkat keras) Kumpulan peralatan seperti processor, monitor, keyboard, dan printer yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut;
- b. *Software* (Perangkat lunak) Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data;
- c. *Database* (Basis data) Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan record-record yang menyimpan data dan hubungan diantaranya;
- d. *Network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi) Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda;
- e. *People* (Orang) Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan output-nya”.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi mempunyai pembatasan. *Pertama*, bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi. *Kedua*, budaya organisasi tidaklah menggambarkan cara yang sama oleh dua ahli teori manapun atau peneliti. Sebagian dari definisi budaya menguraikan sebagai; a) Lambang, bahasa, ideology, upacara agama dan dongeng; b) Catatan organisasi diperoleh dari catatan pribadi yang menyangkut organisasi pendiri atau pemimpin dominan; c) Suatu produk, historis, berdasar pada lambing dan suatu abstrak dari perilaku dan produk atas perilaku.

Menurut Schein (1992) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah

tersebut.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Talizidu, 2005). Selanjutnya Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2006).

Adapun Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

Menurut Luthans (1998), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Robbins (2006), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Sedangkan menurut Davis (1994), budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan model budaya organisasi yang dikembangkan oleh Denison (1990) terdapat empat faktor utama yang mengukur budaya organisasi. Denison (1990) mengelompokkan budaya organisasi ke dalam empat dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterlibatan (*Involvement*) : dimensi budaya yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Konsistensi (*Consistency*) : menunjukkan tingkat kesepakatan anggota

organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.

- c. *Adaptabilitas (Adaptability)* : kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan melakukan perubahan internal organisasi.
- d. *Penghayatan Misi (Mission)* : dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Taliziduhu, 2010). Luasnya pengertian budaya organisasi tersebut membuka peluang timbulnya berbagai pandangan pula tentang adanya tipe-tipe budaya organisasi. Pendapat mereka beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing. Dari uraian di atas, penulis simpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator; 1) Keterlibatan, 2) Konsistensi, 3) Adaptabilitas, 4) Penghayatan Misi.

2.4 Kinerja Organisasi

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Sejalan dengan itu, Fahmi (2017) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan kondisi atau kontrak yang telah ditentukan sebelumnya dan diukur terhadapnya selama periode waktu tertentu."

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), "Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya."

Torang (2014), juga menjelaskan bahwa “kinerja adalah kuantitas atau kualitas kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sesuai dengan norma, standar metode kerja, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Sehingga dari teori-teori yang telah diketahui di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan memiliki langkah-langkah untuk mencapainya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan bagian penting dari kemajuan organisasi. Karena efisiensi mencerminkan bagaimana organisasi bergerak ke arah yang benar atau sekadar bertahan. Aktivitas dalam organisasi memiliki standar kerja yang berbeda-beda tergantung kebijakan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan secara berbeda bergantung pada perspektif. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat

antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “ 10 Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

- 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 sebagai sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.5 Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM meliputi semua karyawan dan staf di berbagai tingkatan dan bidang pekerjaan dalam organisasi, dari pegawai administratif hingga manajer dan eksekutif. SDM juga mencakup aspek-aspek seperti pengelolaan sumber daya manusia, yaitu kegiatan-kegiatan yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan. Tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki staf yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM juga meliputi upaya untuk memastikan bahwa karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, termotivasi, dan memiliki lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui pengelolaan yang efektif, SDM dapat menjadi aset berharga bagi organisasi dan membantu organisasi mencapai kesuksesan jangka panjang.

Menurut Wirawan (2012), SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Setiap pelaksanaan kegiatan membutuhkan sumber daya berupa biaya, tenaga, peralatan dan atau bahan. Hersanto (2011), menjelaskan bahwa sumber daya itu sendiri dibagi menjadi:

a. Sumber Daya Langsung

Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung volume kegiatan atau pekerjaan dan tidak tergantung pada lamanya waktu pelaksanaan kegiatan.

b. Sumber Daya Tidak Langsung

Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung pada lamanya waktu per pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dan tidak

bergantung pada besar volume pekerjaan atau kegiatan.

Disamping itu, Nawawi (2005), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) juga dapat diartikan sebagai proses pelibatan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikisnya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Literatur lain menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengelolaan individu yang bekerja dalam organisasi menurut hubungan pekerja-karyawan, khususnya untuk mencapai penggunaan produktif individu sebagai perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada semua karyawan, pegawai, atau tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya mencakup keahlian dan keterampilan karyawan, tetapi juga pengetahuan, pengalaman, sikap, motivasi, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Abdullah (2014), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kualifikasi memiliki substansi berikut: pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja profesional dalam kehidupan kerja. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi memiliki kewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (staf) yang bekerja di perusahaan atau organisasi agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik sehingga para manajer dan direktur dapat memenuhi tugasnya, serta memiliki rasa tanggung jawab secara bersama-sama mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kompetensi juga mengungkapkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan setiap orang, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan tingkat kualitas profesional pekerjaannya (Wibowo, 2013). Spencer dalam Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang terkait dengan efektivitas kinerjanya dalam pekerjaannya, atau sebagai karakteristik

mendasar dari orang-orang yang memiliki hubungan sebab akibat atau hubungan sebab-akibat, dengan menggunakan kriteria yang digunakan. misalnya referensi, kinerja yang efisien atau sangat baik atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Berdasarkan pengertian dari definisi kompetensi ini, memiliki beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seorang salesmen sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Sejalan dengan itu Wibowo (2013), juga menjelaskan bahwa terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yakni:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada

tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Lebih lanjut Wibowo (2013) menjelaskan bahwa Setiap kompetensi tampak pada individu pada berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan. Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:

a. *Behavioral tools*

- 1) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- 2) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya: mewawancara dengan efektif dan menerima pelamar yang baik. Skill menunjukkan produk.

b. *Image attribute*

- 1) *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- 2) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c. *Personal characteristic*

- 1) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- 2) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku.

Selanjutnya Wibowo (2013), juga menjelaskan bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, dimana beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain sebagai berikut:

- a. Fleksibilitas merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
- b. Motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan persyaratan pekerjaan di masa depan.
- c. Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk inovasi, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetisi.
- d. Motivasi kerja dalam tekanan waktu merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
- e. Kesediaan bekerja sama merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda.
- f. Orientasi pada pelayanan pelanggan merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

Adapun Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian negara Nomor 46 A tahun 2003 menyatakan bahwa indikator kompetensi terdiri dari:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap perilaku

Sejalan dengan itu, menurut Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Sikap (*attitude*)

Komponen kompetensi sumber daya manusia tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Ilmu atau informasi yang dimiliki seseorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
- b. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal. Misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasi. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.
- c. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan perusahaan. apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya.

2.6 Teknologi Siber

Perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi seperti internet, maka manusia dapat mengetahui apa yang terjadi didunia dalam hitungan detik, dapat berkomunikasi dan mengenal orang dari penjuru dunia tanpa harus berjalan jauh dan bertatap muka secara langsung. Inilah yang dikenal orang dengan sebutan dunia maya atau *Cyber Space*. Perkembangan teknologi informasi ini banyak manfaat yang positif dalam memudahkan umat manusia untuk melakukan kegiatan melalui dunia maya atau *Cyber Space*, seperti: *e-travel* yang berhubungan dengan pariwisata, *e-banking* yang berhubungan dengan perbankan. Teknologi cyber, yang juga dikenal sebagai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), merupakan salah satu aspek yang sangat signifikan dalam era digital kita saat ini. Istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mulai muncul ketika teknologi komputer dan teknologi komunikasi digabungkan. Secara khusus, komponen TIK mencakup perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), dan peralatan telekomunikasi (Kaiser, 2004). TIK, sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi, mencakup semua teknologi yang terkait dengan pengambilan, pengumpulan (akuisisi), pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi (Kementerian Negara Riset dan Teknologi, 2006). Jadi, secara umum, TIK mencakup semua peralatan teknis yang digunakan untuk memproses dan mengelola informasi serta membantu dalam komunikasi melalui integrasi teknologi komputer dan teknologi komunikasi, dengan cara inovatif untuk memberikan akses informasi kepada penggunanya. Dalam terminologi TIK, kita bisa mengelompokkan konsep ini menjadi dua aspek, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi merujuk pada segala hal yang terkait dengan proses, manipulasi, teknologi pengolahan, dan penyebaran data dan informasi dengan menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak, seperti komputer, komunikasi, dan elektronik digital dengan cara yang tepat dan efektif. Teknologi informasi didorong oleh teknologi komputer, yang merupakan pendorong utama dalam perkembangan teknologi informasi, serta muatan informasi (*information content*) yang diterapkan pada teknologi komputer. Sementara itu, teknologi komunikasi mencakup semua hal yang terkait dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari satu perangkat ke perangkat lainnya. Faktor utama dalam teknologi komunikasi adalah telekomunikasi, yang

berperan sebagai alat bantu dalam penyebaran informasi. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua konsep yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan.

Revolusi teknologi ini telah mengubah secara fundamental cara kita berinteraksi, bekerja, dan menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam esai ini, kita akan menyelidiki konsep teknologi cyber, dampaknya di berbagai sektor kehidupan, serta sumber-sumber yang mendukung perkembangannya. Teknologi cyber mencakup berbagai elemen terkait penggunaan komputer, jaringan, dan sistem informasi. Ini mencakup infrastruktur internet, perangkat keras dan perangkat lunak komputer, serta berbagai aplikasi dan layanan yang memanfaatkan teknologi ini (Morley & Parker, 2019). Perkembangan teknologi cyber juga telah memengaruhi berbagai sektor kehidupan manusia seperti ekonomi, politik, budaya, serta pertahanan dan keamanan. Saat ini, perkembangan teknologi cyber telah mengubah cara bisnis dijalankan. Perusahaan dapat menggunakan e-commerce untuk menjual produk secara online, mengelola inventaris dengan lebih efisien, dan berkomunikasi dengan pelanggan secara lebih personal.

Di samping itu, analitik data memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan informasi yang diperoleh dari pemanfaatan teknologi cyber (Turban, Leidner, McLean, 2018). Kemajuan pesat di internet dan media sosial juga telah mengubah cara kita berkomunikasi. Kini kita dapat berinteraksi dengan siapa pun di seluruh dunia melalui email, pesan teks, panggilan video, dan platform media sosial. Hal ini telah mengatasi jarak dan memfasilitasi pertukaran informasi dengan lebih cepat (Carr, 2011). Namun, perkembangan teknologi cyber juga berdampak pada dunia pendidikan dengan adanya pembelajaran online, kursus daring, dan platform e-learning. Siswa dan pelajar dapat mengakses sumber daya pendidikan dari mana saja di dunia, membuka jalan untuk pendidikan yang lebih inklusif (Kidd & Chen, 2017). Tetapi, perlu diperhatikan bahwa teknologi cyber juga menghadirkan tantangan baru dalam hal keamanan dan privasi. Ketersediaan data pribadi yang besar dan konektivitas yang luas menuntut upaya untuk melindungi informasi yang bersifat sensitif dan mengatasi ancaman keamanan siber (Singer & Friedman, 2014).