

**Kemampuan Adaptasi Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua, Nusa Tenggara Timur
(Studi kasus pada mahasiswa STIE Malangkuçewara)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

YUBILIO GONZAGA LONI JAKOP

Nomor Pokok : K.2021.4.35401

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Sumber Daya Manusia

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUÇEWARA
MALANG
2024**

**Kemampuan Adaptasi Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua, Nusa Tenggara Timur
(Studi kasus pada mahasiswa STIE Malangkuçeçwara)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

**YUBILIO GONZAGA LONI JAKOP
K.2021.4.35401**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
MALANGKUÇEÇWARA
MALANG
2024**

SKRIPSI

KEMAMPUAN ADAPTASI TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN SABU RAIJUA, NUSA TENGGARA TIMUR

Oleh :

YUBILIO GONZAGA LONI JAKOP

K.2021.4.35401

Telah dipertahankan di depan dosen penguji pada tanggal :

23 Pebruari 2024 dan dinyatakan LULUS

Menyetujui,

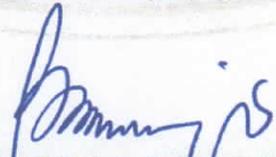
Dosen Pembimbing



Dr. SIWI DYAH RATNASARI, SE, MM., CPTM, CAAC, CHRP

Mengetahui,

Ketua STIE Malangkuçeçwara



Drs. BUNYAMIN, M.M., Ph.D
NIK 202.710.182

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 29 Januari 2024.



Mahasiswa

[Handwritten signature]

NPK: K.2021.9.35901

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor:

Kepala bagian dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten sabu raijua
menerangkan bahwa:

Nama : Yubilio Gonzaga Loni Jakop
NPK : K.2021.4.35401
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln.candi ngerimbi no 28
No HP : 082235063519
E-mail : Jakobilly35@gmail.com

Adalah mahasiswa STIE Malanguceçwara yang telah mengadakan riset dengan data diambil dari:
Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten sabu raijua

Data digunakan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul:

“KEMAMPUAN ADAPTASI TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER ITENTION DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN SABU RAIJUA ”

Dosen pembimbing: DR. SIWI DYAH RATNASARI,SE,MM,CCPTM,CAAC,CHRP

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

31 Januari, 2024

Kepala Dinas PUPR



(Eren E.CH.Haba Radja,ST.,MT)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yubilio Gonzaga Loni Jakop
Tempat Tanggal Lahir : Kupang, 30 Desember 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Toko Putra Aj, Jalan H R Koroh, RT04
RW02, Kelurahan Bello, Maulafa, Kupang
Agama : Katholik
Nama Ayah : Aloysius Jakop
Nama Ibu : Kristina Maria Noni
Riwayat Pendidikan : SD ST YOSEPH III KUPANG (2007-2012)
: SMP GIOVANI KUPANG (2012 – 2015)
: SMAN 3 KUPANG (2015 – 2017)

Hasil Penelitian : Melakukan penelitian di Kantor Dinas Perkerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua, NTT. 2023 yang Berjudul Kemampuan Adaptasi Teknologi Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Pegawai.

Malang, 31 Januari 2024
Penulis,

Yubilio Gonzaga Loni Jakop

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penyusunan skripsi ini tak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Penelitian secara mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Seluruh keluarga yang telah mendukung saya dalam penelitian ini, Terkhusus nya Mama saya Kristina Maria Noni tercinta yang selalu mengsupport saya dalam posisi apapun tiada kata kata yang bisa menggambarkan rasa terima kasih yang telah Mama Kristina Maria Noni berikan selama saya hidup, dan juga Bapa Aloysius Jakop saya yang selalu mendoakan saya dari surga
3. Kaka saya tercinta Melyuni Loni Jakop, dan Desriyati Loni Jakop yang sudah banyak memberi dukungan dan nasehat, doa selama saya menempuh studi di STIE Malangkuçewara
4. Drs. Bunyamin, MM, Ph.D selaku ketua STIE Malangkuçewara
5. Dr. SIWI DIYAH RATNASARI, SE, MM., CPTM, CAAC, CHRP selaku dosen pembimbing yang sangat luar biasa dalam memberikan waktu, semangat, dan ilmunya dengan penuh ketelatenan.
6. Dra. LINDANANTY, MM. selaku Dosen wali yang selalu memberikan solusi dari berbagai permasalahan selama kuliah.
7. Rekan seperjuangan Festa Nirmala, Febiola Teresa, Devin Watungadha, Nicolas Turnip, Pais Farades, Ivan Ginola, Rebeca Juanita, Danang Kurnia, Daniella Victoria, Iggy Peja, Lekan Batman, Nadira Hariyanti, Bina Carlisa Abigail, Wildah Pah

Malang, 31 Januari 2024
Penulis,

Yubilio Gonzaga Loni Jakop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk kemampuan adaptasi teknologi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dan kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Sabu Raijua, Nusa Tenggara Timur. memberikan banyak manfaat dan membantu masyarakat dalam berkomunikasi dan bersosialisasi dengan siapa saja dan dimana saja. Adanya perkembangan system informasi berbasis teknologi ini menciptakan terjadinya persaingan antar perusahaan. Karena perubahan ekonomi global menuntut perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya agar dapat bersaing satu sama lain. penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk referensi ilmiah di masa depan, serta memberikan manfaat bagi pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Sabu Raijua untuk lebih meningkatkan dalam mengelola pengerjaan sehingga mengurangi turnover intention karyawan.

Kata Kunci: Pemnfaatan Teknologi, lingkungan kerja, turnover intention, terhadap kinerja pegawai

Abstract

This study aims at the adaptability of technology and work environment to turnover intention and employee performance in the public works and spatial planning office of Sabu Raijua Regency, East Nusa Tenggara. Provide many benefits and help people in communicating and socializing with anyone and anywhere. The development of technology-based information systems creates competition between companies. . Because changes in the global economy require companies to develop their companies in order to compete with each other. This research is expected to provide benefits for scientific reference in the future, as well as provide benefits for employees of the Public Works Office and Sabu Raijua Regency space management to further improve in managing work so as to reduce employee turnover intention.

Keywords: Utilization of technology, work environment, turnover intention, on customer performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji Dan Syukur Penulis Panjatkan Pada Tuhan Yang Maha Esa, Oleh Karena Karunianya Penulis Dapat Menyelesaikan Penulisan Skripsi Dengan Judul “Kemampuan Adaptasi Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over Intention Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Di Kabupaten Sabu Raijua.”

Didalam Penulisan Ini, Disajikan Pokok – Pokok Bahasan Yang Digunakan Untuk Memperoleh Gelar Strata Satu Ekonomi Disekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara. Penulis Menyadari Bahwa Tidak Ada Yang Sempurna, Begitu Pun Dalam Penulisan Laporan Skripsi Ini. Oleh Karena Itu, Penulis Senantiasa Menerima Saran Dan Kritik Yang Membangun Agar Tulisan Ini Bermanfaat Bagi Yang Memerlukan

DAFTAR ISI

LEMBAR SAMPUL.....	I
LEMBAR JUDUL	II
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	III
SURAT KETERANGAN RISET	IV
RIWAYAT HIDUP	V
UCAPAN TERIMA KASIH.....	VI
Abstrak.....	VII
Abstract.....	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1. Latar Belakang Masalah.....	5
1.2. Perumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Tinjauan Pustaka	15
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2 Teknologi Informasi	20
2.1.3 Lingkungan Kerja	24
2.1.4 Turnover	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Model Konseptual Penelitian	34
2.4. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi	35
3.2.2 Sampel Penelitian	35
3.2.3 Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	40
3.3.1 Angket/Kuesioner	40

3.4	Metode Analisis Data	41	
3.4.1	Analisa Outer Model	41	
3.4.2	Analisa Inner Model	41	
BAB IV	43	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43	
4.1.1.	Gambaran Umum Kabupaten Sabu Raijua.....	43	
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sabu Raijua.....	44	
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	45	
4.2.1	Deskripsi Data Responden.....	45	
4.2.2	Tanggapan Responden.....	46	
4.3.	Analisis Data Penelitian	51	
4.3.1	Menilai Outer Model atau Measurement Model	52	
4.3.2	Analisa <i>Inner Model</i> (Pengujian Model Struktural)	54	
4.3.3	Pengujian Hipotesis	56	
4.4.	Pembahasan	61	
4.4.1	Pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap <i>turnover intention</i> .	61	61
4.4.2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	62	
4.4.3	Pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.	63	
4.4.4	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	63	
4.4.5	Pengaruh <i>turnover intention</i> terhadap kinerja pegawai	64	
4.4.6	Pengaruh adaptasi teknologi informasi terhadap kinerja melalui <i>turnover intention</i> sebagai variabel intervening.	65	
4.4.7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui <i>Turnover intention</i> sebagai variabel intervening.	66	
BAB V	68		
KESIMPULAN DAN SARAN	68	
5.1.	Kesimpulan.....	68	
5.2.	Saran.....	70	
DAFTAR PUSTAKA	72	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	46
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Adaptasi Teknologi Informasi (X ₁)	47
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	48
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y)	49
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Z).....	50
Tabel 4.8 Outer Loadings (Measurement Model)	52
Tabel 4.9 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	53
Tabel 4.10 Composite Reliability dan Average Variance Extracted.....	54
Tabel 4.11 R-Square.....	55
Tabel 4.12 Result For Inner Weights	56
Tabel 4.13 P Values Indirrect Effects	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Model Struktural.....	55
----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi memberikan banyak manfaat dan membantu masyarakat dalam berkomunikasi dan bersosialisasi dengan siapa saja dan dimana saja. Adanya perkembangan system informasi berbasis teknologi ini menciptakan terjadinya persaingan antar perusahaan. Karena perubahan ekonomi global menuntut perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya agar dapat bersaing satu sama lain (Alannita & Suaryana, 2014). Dalam menyerap informasi, perusahaan tidak hanya sekedar tahu namun harus mampu memahami informasi tersebut. Hal ini dikarenakan dalam persaingan, pihak yang mengetahui informasi lebih awal yang akan menjadi pemenang (Mahendra & Windhiyani, 2016).

Menurut Retriana (2013), Pemanfaatan teknologi informasi secara efektif dapat dilakukan apabila semua anggota organisasi dapat menggunakannya dengan baik. Pemanfaatan teknologi informasi yang baik akan turut meningkatkan kinerja dari individu tersebut. Sugiantara & Putra (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka teori TAM, kecanggihan teknologi informasi berkaitan dengan persepsi kemanfaatan (*usefulness*) dimana kecanggihan teknologi informasi yang tinggi akan berujung pada tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemanfaatan pemakai sebuah system.

Sutra (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kesesuaian tugas. Kebutuhan tugas harus disesuaikan dengan kemampuan individu, serta adanya teknologi informasi yang tepat. Ketika hal ini merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Apabila diantara ketiga hal tersebut tidak berjalan selaras maka akan mengurangi keberhasilan pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja

umumnya dilakukan dengan adanya evaluasi pemakai atas kesesuaian tugas dengan teknologi yang digunakan. Evaluasi pemakai dapat dijadikan tolok ukur apakah system informasi yang digunakan telah sesuai, yang dilakukan dengan menghubungkan antara kesesuaian tugas dan teknologi tersebut (Marlinawati, 2013).

Menurut Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga akan menyebabkan stres kerja

Meningkatnya turnover kini telah menjadi masalah yang serius bagi suatu perusahaan, bahkan beberapa perusahaan dapat mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang selama ini mereka lakukan sia-sia ketika karyawan memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, mulai dari biaya pelatihan yang pada awalnya telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai dengan biaya perekrutan serta pelatihan kembali para karyawan baru.

Selain berdampak terhadap organisasi, turnover juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi adalah *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan. Gejala awal terjadinya turnover biasanya ditandai dengan adanya keinginan untuk pindah yang biasa disebut *turnover intentions* (intensi keluar). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011).

Dalam situasi organisasi atau perusahaan yang semakin kompetitif ini, salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak disoroti adalah komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan paparan teori diatas bahwa semangat dan disiplin kerja adalah salah satu komitmen yang diperlukan untuk setiap karyawan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompetisi dunia usaha saat ini semakin hebat, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola semua sumberdaya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang strategis dan fundamental dalam suatu perusahaan.

Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi pemerintah maka kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan instansi tidak berjalan efektif.

Selain perusahaan instansi pemerintah memerlukan harus mampu mengelola sumberdaya agar instansi dapat berjalan sesuai dengan direncanakan. Salah satunya adalah instansi pemerintah di kabupaten Sabu Raijua khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Sabu Raijua adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Kabupaten ini diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri Indonesia, Mardiyanto pada 29 Oktober 2008 sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Kupang. Kabupaten Sabu Raijua merupakan Daerah Otonom yang baru terbentuk Tahun 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2008 tanggal 26.

Pembangunan yang akan dilaksanakan di Kabupaten Sabu Raijua harus dipilah bukan karena semata untuk memperbanyak atau menambah jumlah infrastruktur namun lebih kepada yang bermanfaat dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat secara efisien dan efektif. Pembangunan di Kabupaten Sabu Raijua harus mempertimbangkan beberapa aspek seperti keadaan sumber daya manusia dan sumber daya alam, pembangunan dapat berfungsi secara jangka panjang serta pemerataan. Dalam hal lain bahwa dengan adanya pembangunan tersebut diharapkan masyarakat untuk dapat mengelola sumber daya guna meneruskan kehidupan untuk masa sekarang dan merawat pembangunan yang sudah dilaksanakan saat ini untuk masa yang akan datang. Pembangunan yang dilakukan dengan maksud memberikan peluang yang lebih

gampang kepada masyarakat untuk melaksanakan mobilitas ekonomi agar bisa memunculkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Seiring dengan semakin bertambah jumlah penduduk dan bertambahnya angka kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sabu Raijua maka akan mendorong untuk melaksanakan berbagai kebutuhan dan aktifitas untuk melaksanakan perjalanan. Itulah yang menimbulkan masalah yang selalu sama dari masa ke masa ialah rusaknya infrastruktur jalan karena terlalu padat atau gemuk dari aktifitas yang dilaksanakan oleh masyarakat yang paling utama aktifitas yang ada di jalan. Infrastruktur jalan merupakan sebuah bagian dari suatu sistem transportasi yang mempunyai peranan atau fungsi penting termasuk untuk mendukung bidang budaya, lingkungan dan sosial serta ekonomi yang dikembangkan dengan menggunakan pendekatan pengembangan wilayah supaya dapat tercapai pemerataan pembangunan di Kabupaten Sabu Raijua.

Infrastruktur yang dibangun dan belum sesuai dengan standar bisa memunculkan permasalahan yang baru seperti pembangunan jalan dengan bertambahnya angka kecelakaan dan lain sebagainya. Hal tersebut dikarenakan banyaknya infrastruktur jalan yang rusak dan belum adanya perhatian pemerintah dalam bentuk pendanaan untuk memperbaiki infrastruktur jalan. Apabila hal itu terus dibiarkan bukan tidak mungkin masyarakat akan kehilangan kepercayaan yang telah diberikan pemerintah untuk mengurus daerahnya yang bisa berakibat pada banyaknya tuntutan pada pemerintah, dan banyak hal yang tidak diinginkan lainnya. Dalam pembangunan infrastruktur jalan, Pemerintah juga diuntut selektif agar dapat menciptakan jalan yang standar untuk pemakai infrastuktur jalan dengan beberapa indikator yaitu efektif, ekonomis dan efisien serta meninjau kondisi jalan dan pelengkapnyanya agar pengguna jalan dapat menikmati/merasakan dampak positifnya.

Salah satu daerah atau kabupaten yang terdapat di Indonesia yang menginginkan fasilitas infrastruktur pendukung ialah Kabupaten Sabu Raijua. Kabupaten Sabu Raijua ialah sebuah daerah yang mempunyai kekuasaan otonom yang ada di provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Ibu kota dari Kabupaten Rote itu sendiri terdapat di Kota Menia. Kabupaten Sabu Raijua merupakan salah satu daerah yang terletak di selatan Nusa Tenggara Timur dan mempunyai posisi terluar Indonesia bagian selatan.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi. Dalam rangka mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas, diperlukan suatu program pengembangan pegawai sesuai dengan tingkat dinamika dan tuntutan kebutuhan bagi pelaksana tugas-tugas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemampuan pegawai harus menjadi prioritas utama agar pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Tugas pokok yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dibutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas pokok dan dapat membantu mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dimana ia ditempatkan. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif pula serta mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mewujudkan pelayanan kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik bersifat interen maupun eksteren.

Standar menjawab tentang sukses atau gagalnya suatu pekerja yang dikerjakan. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dianggap berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara

atasan dan bawahan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila tidak dapat dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya.

Penggunaan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan dalam hal ini instansi pemerintah kabupaten Sabu Raijua harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam hal ini instansi pemerintahan khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Berdasarkan penelitian Revilia Dian Rismayanti et al (2018) menyatakan Turnover Intention karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hardianto (2020) menyatakan variabel Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi berbeda penelitian Agustinus dan Dwiana Putra (2021) menyimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Alfatania (2017) menyatakan turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan maka topik yang akan dibahas yaitu Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Insentif, Dan Turnover Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua, Nusa Tenggara Timur.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah maka perumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah Adaptasi Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* ?
- 1.2.2 Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* ?
- 1.2.3 Apakah Adaptasi Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
- 1.2.4 Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
- 1.2.5 Apakah *Turnover Intention* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
- 1.2.6 Apakah Adaptasi Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Turnover Intention* Sebagai Mediasi ?
- 1.2.7 Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Turnover Intention* Sebagai Mediasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk Mengetahui Pengaruh Adaptasi Teknologi Informasi Terhadap Turnover Intention.
- 1.3.2 Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention.
- 1.3.3 Untuk Mengetahui Pengaruh Adaptasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- 1.3.4 Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- 1.3.5 Untuk Mengetahui Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai
- 1.3.6 Untuk Mengetahui Adaptasi Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Turnover Intention* Sebagai Mediasi ?
- 1.3.7 Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Turnover Intention* Sebagai Mediasi ?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan teori ini adalah dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui penulisan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga dapat berguna sebagai penambahan referensi, yaitu

pengembangan ilmu pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya dalam penggunaan teknologi, insentif, *turnover*, dan kinerja pegawai.