

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Berikut merupakan logo Direktorat Peralatan Angkatan Darat



Gambar 1.1 Logo Direktorat Peralatan Angkatan Darat

Sumber: ditpal-tniad, 2015

Direktorat Peralatan Angkatan Darat atau Ditpalad adalah salah satu Badan Pelaksana Pusat Tingkat Markas Besar TNI angkatan darat yang bertugas pokok membina dan menyelenggarakan fungsi peralatan. Penyelenggaraan fungsi peralatan, dilaksanakan melalui fungsi utamanya meliputi fungsi utamanya yang meliputi pembinaan kecabangan dan pembinaan materiil peralatan terhadap seluruh materiil peralatan.

Sejarah lahirnya Korps Peralatan dimulai dengan terbentuknya TNI Angkatan Darat sejak perang kemerdekaan. Pada tanggal 2 Juni 1947 Presiden Soekarno mengeluarkan Dekrit Presiden Republik Indonesia yang mengesahkan Tentara Nasional Indonesia (TNI). Seiring dengan peleburan dengan kesatuan yang berasal dari kelaskaran dalam tubuh TNI, maka badan – badan yang semula merupakan sumber Perbekalan Persenjataan dibentuk menjadi Inspektorat Persenjataan yang dikepalai oleh Letkol Soeryo Soererso yang berkedudukan di Markas Besar Keamanan Darat (MBKD) dengan tugas merawat persenjataan Divisi I s.d VII. Pada masa-masa awal

kemerdekaan, bangsa Indonesia mengalami banyak pergolakan dan pemberontakan, di antaranya pemberontakan Andi Azis, peristiwa RMS, pemberontakan Ibnu Hajar, pemberontakan DI/TII Daud Beureuh dan lain- lain. Dalam situasi yang kritis ini maka pada tanggal 9 dan 10 Juli 1956 bertempat di Tugu (Puncak) diadakan konferensi intern Palad yang dipimpin langsung oleh Direktur Palad Mayor M. Rifai untuk mengadu pendapat tentang permasalahan yang timbul pada saat itu.

Konferensi tersebut menghasilkan kesepakatan yang dinamakan “Janji Perwira Palad” sebagai ikrar para perwira Peralatan Angkatan Darat dalam menjalankan tugas di masa mendatang, dan seterusnya janji Peralatan Angkatan Darat tersebut terpampang sebagai lambang pada tiap-tiap markas Palad di seluruh Indonesia yang merupakan pegangan hidup Peralatan Angkatan Darat.

Selanjutnya tanggal 10 Juli dijadikan sebagai hari lahir Peralatan Angkatan Darat. Pada tahun 1950 markas Direktorat Peralatan Angkatan Darat (DITPALAD) berkedudukan di jalan Budi Utomo No. 4 Jakarta. Selanjutnya pada tanggal 22 April 1961 diresmikan pemakaian gedung baru di jalan Matraman Raya No. 147 Jakarta Timur oleh Wakasad Letjen TNI Gatot Subroto. Di tempat inilah roda kepemimpinan Korps Peralatan dijalankan hingga saat ini.

1. Ditpalad adalah pelaksana pusat di tingkat Mabasad yang berkedudukan langsung di bawah Kasad.
2. Tugas pokok, membantu Kasad dalam membina dan menyelenggarakan/melaksanakan penyediaan dan pemeliharaan dan munisi TNI-AD dalam rangka kesiapan operasional alat peralatan dan munisi satuan-satuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas TNI-AD.
3. Ditpalad menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :
 - a) Fungsi pembinaan Kecabangan
 - b) Fungsi pembinaan Pendidikan dan Latihan
 - c) Fungsi pembinaan Komoditi Kendaraan
 - d) Fungsi pembinaan Komoditi Senjata TNI-AD

- e) Fungsi pembinaan Komoditi Munisi
- f) Fungsi pembinaan Alat dan Bahan Tehnik
- g) Fungsi organik meliputi Militer dan Organik Pembinaan

1.1.2 Visi Misi

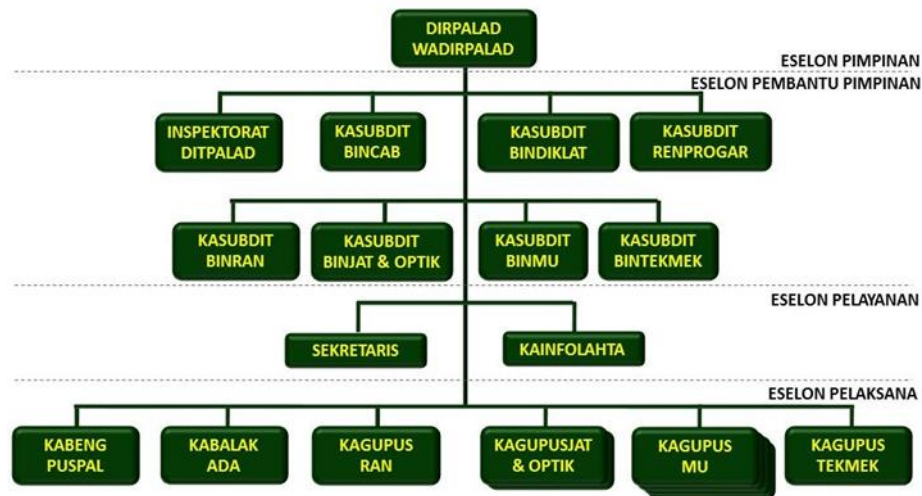
Visi :

Mewujudkan satuan peralatan angkatan darat sebagai *corps* yang ampuh untuk berdarma bhakti kepada TNI AD, bangsa dan Negara

Misi :

1. Menjadikan kekuatan Satpalad yang dapat dipercaya
2. Menjadikan kemampuan Satpalad yang dapat diandalkan
3. Menjadikan gelar Satpalad yang efektif dan efisien

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur organisasi direktorat peralatan angkatan darat

Sumber : ditpal-miad, 2015

1.2 Latar Belakang

Sejak tahun 2011 Indonesia telah memasuki era 4.0 yang ditandai dengan peningkatan konektivitas, interaksi, dan batas antara manusia, mesin, dan sumber daya lainnya yang semakin konvergen melalui teknologi informasi dan komunikasi. Dampak yang menguntungkan dari hasil konsep 4.0 antara lain mampu menciptakan efisiensi

yang tinggi, mengurangi waktu dan biaya, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan akurasi data. (Manufacturing, 2018)

Menurut penelitian yang dilakukan di Spanyol oleh Arostegui et al (2015) kompetensi sumber daya manusia dalam penggunaan teknologi informasi memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hal serupa juga ditemukan pada hasil penelitian di Sumatra Utara oleh Iskandar Muda et al (2017) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan memerlukan pelatihan komprehensif untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Sanghi (20017:12) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat yang menjadi penentu utama keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat oleh Coyle (2016) militer Amerika Serikat sangat bergantung pada teknologi dikarenakan budaya teknologi adalah budaya yang tidak dapat dihindari dan telah memasuki kehidupan sehari – hari, dengan teknologi pekerjaan yang dilakukan oleh militer Amerika Serikat membuat proses lebih banyak efisien dan akurat.

Penelitian yang dilakukan di Sri Lanka oleh Nuskiya (2018) menyatakan bahwa Teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengukuran kinerja ditemukan bahwa teknologi informasi dapat mengurangi tingkat kesalahan pekerjaan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan di Surabaya oleh Muzakki et al (2016) manfaat Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manfaat yang ditemukan antara lain adalah meningkatkan produktivitas, kinerja yang lebih baik, bekerja yang lebih cepat, pekerjaan menjadi lebih efektif dan mudah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam kinerja. Sebelum dilakukan penelitian penulis melakukan *preliminary study* atau studi pendahuluan untuk melihat kelayakan penelitian sehingga meningkatkan asumsi dan mempertajam

permasalahan. Berikut *preliminary study* untuk Penggunaan Teknologi Informasi Bintara Generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

Tabel 1.1 Preliminary Penggunaan Teknologi Informasi Bintara Generasi Y Di Direktorat Peralatan Angkatan Darat

NO	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	Total
1	Saya merasa jumlah komputer cukup untuk karyawan				8	7	3	18
2	Kantor saya memfasilitasi jaringan internet			4	2	5	7	18
3	Kantor saya memanfaatkan jaringan komputer dalam bekerja		3	2		4	9	18
4	Pekerjaan yang berhubungan dengan data saya olah menggunakan software		3	2	3	5	5	18
5	Sistem informasi di kantor saya sudah			6	2	6	4	18

	terintegrasi							
6	Kantor saya membuat jadwal pemeliharaan peralatan teknologi secara teratur	3	2	3	6	4	18	
Total		9	16	18	33	32	108	
Persentase		8.33%	14.81%	16.67%	30.56%	29.63%	100%	

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Indikator *preliminary* penggunaan teknologi informasi diadaptasi dari Harfan (2012) Berdasarkan data tersebut tingkat penggunaan teknologi informasi bintang generasi y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat tergolong baik namun belum maksimal, dapat dilihat dari data *preliminary* karyawan yang menjawab cukup setuju, setuju dan sangat setuju berjumlah 76,86% dari total persentase 100% yang artinya tersisa 23,14% karyawan menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan cukup tidak setuju yang artinya karyawan tersebut masih bermasalah dengan penggunaan teknologi informasi namun beberapa karyawan menyatakan persepsi jawaban yang berbeda-beda dengan kondisi yang mereka alami tentang penggunaan teknologi informasi di Ditpalad.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kenya oleh Kakui (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperluas kompetensi utama, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan. Chandrasekar (2018) mengatakan bahwa perusahaan akan mempertahankan karyawan yang terampil sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan berkualitas dan terus berinovatif, oleh sebab itu setiap perusahaan memiliki rencana yang terperinci untuk mengembangkan keterampilan serta karir karyawan. Reddy dan Reddy (2010)

mengatakan pengembangan karir adalah salah satu teknik untuk meningkatkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam membentuk lingkungan, metode, dan hasil organisasi. Hal serupa juga dikatakan oleh, Robbins (2002) bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi tetapi juga oleh kesempatan mengembangkan karir karna pengembangan karir akan memicu untuk meningkatkan kemampuan yang akhirnya berdampak pada kinerja dalam bekerja. Berikut adalah tabel tingkatan jabatan pada Tentara Nasional Indonesia yang diurutkan dari yang terendah :

Tabel 1.2 Tingkat Jabatan Tentara Nasional Indonesia

Tingkatan	Jabatan
Tamtama	Prajurit dua
	Prajurit satu
	Prajurit kepala
	Kopral dua
	Kopral satu
	Kopral kepala
Bintara	Sersan dua
	Sersan satu
	Sersan kepala
	Sersan mayor
	Pembantu letnan dua
	Pembantu letnan satu
Perwira Menengah	Lettu
	Kapten
	Mayor
	Letnan Kolonel
	Kolonel

Perwira Tinggi	Brigadir Jenderal
	Mayor Jenderal
	Letnan Jenderal
	Jenderal

Sumber: Bagpers DITPALAD, 2020

Kenaikan jabatan dalam Tentara Nasional Indonesia tentunya memiliki syarat yang sudah ditetapkan adapun syarat umum yang harus dipenuhi pada tingkatan tamtama dan bintara tersebut sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang baik
2. Ruang jabatan yang tersedia sesuai keputusan atasan yang berwenang
3. Daftar penilaian prajurit minimal 80 (Pelatihan, Mengikuti kegiatan keahlian)
4. Lulus dalam Uji Terampil Perorangan Umum (UTP)
5. Lulus dalam Uji Terampil Perorangan Jabatan

Syarat diatas berlaku untuk tingkatan jabatan tamtama, dan bintara. Berikut adalah syarat khusus yang harus dipenuhi sesuai masing - masing posisi jabatan, syarat tersebut berupa minimal masa jabatan yang harus dipenuhi untuk naik ke jabatan selanjutnya

a) Tamtama

Prajurit dua ke prajurit satu = 3 tahun

Prajurit satu ke prajurit kepala = 4 tahun

Prajurit kepala ke koprал dua = 4 tahun

Koprал dua ke koprал satu = 5 tahun

Koprал satu ke koprал kepala = 5 tahun

b) Bintara

Sersan dua ke sersan satu = 5 tahun

Sersan satu ke sersan kepala = 5 tahun

Sersan kepala ke ke sersan mayor = 5 tahun

Sersan mayor ke pembantu letnan dua = 5 tahun

Pembantu letnan dua ke pembantu letnan satu = 4 tahun

dan berikut adalah persyaratan umum yang perlu dipenuhi untuk kenaikan jabatan tingkat perwira menengah:

1. Prestasi kerja baik
2. Memenuhi skor penilaian
3. Lulus pendidikan militer lanjutan perwira II.
4. Lulus pendidikan pengembangan spesialis.
5. Menjalankan masa dinas perwira dengan periode yang ditentukan.
6. Menjalankan masa dinas dalam pangkat dengan periode yang ditentukan
7. Menjalankan masa jabatan dengan minimal yang sudah ditentukan

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat beberapa tingkatan jabatan pada Tentara Nasional Indonesia, pada tingkatan tamtama anggota diperbolehkan naik jabatan ke tingkatan Bintara secara cepat atau melompat dengan persyaratan yang sudah ditentukan seperti pengumpulan skor minimal 80 dan sekolah jabatan. Begitu pula tingkatan Bintara, pegawai diberikan kesempatan untuk naik jabatan ke tingkat Perwira Tengah dengan cara memenuhi syarat yang ditentukan seperti pengumpulan skor minimal 80, dinas, dan sekolah jabatan. Berdasarkan jalur karir yang sudah dijelaskan sebelumnya terdapat persyaratan yang harus dipenuhi seperti skor penilaian prajurit, skor tersebut didapat dengan cara mengikuti aktifitas – aktifitas diluar kantor yang nantinya dapat mendukung pekerjaan karyawan itu sendiri contohnya seperti pelatihan, sekolah keahlian, mendapatkan penghargaan atas prestasi dibidang tertentu atau pujian atas kinerja yang diberikan atasan (*reward*). Berdasarkan hal tersebut Teknologi Informasi menjadi hal yang penting dalam pengembangan karir di jaman ini dan teknologi sangat diperlukan dalam bidang kerja peralatan angkatan darat karena segala amunisi dan kelengkapan alat serta data pegawai diolah dengan teknologi informasi. Kemampuan Penggunaan Teknologi informasi dapat menjadi nilai tambahan untuk setiap tentara yang paham dalam penggunaannya. sebab itu dalam pencapaian persyaratan penilaian

jabatan dapat diperoleh dengan adanya kemampuan anggota dalam penggunaan teknologi informasi.

Tabel 1.3 Preliminary Pengembangan Karir Bintara Generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total
1	Saya mendapatkan informasi mengenai promosi jabatan di kantor saya		3	3	6	4	2	18
2	Saya mendapatkan arahan pengembangan potensi di kantor saya			4	4	7	3	18
3	Saya merasa memiliki minat untuk mengembangkan karir saya			5		5	8	18
4	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya capai selama saya bekerja		3	2	2	6	5	18
Total			6	14	12	22	18	72
Persentase			8.33%	19.44%	16.67%	30.56%	25%	100%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Indikator *preliminary* penggunaan pengembangan karir diadaptasi dari Siagian (2012:207). Berdasarkan hasil *preliminary* menyatakan pengembangan karir bintanga generasi y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat tergolong baik namun belum maksimal dilihat dari persentase setuju sebesar 72,23% dari total persentase 100% dan sisanya sebesar 27,77% karyawan yang masih bermasalah namun beberapa karyawan menyatakan presepsi jawaban yang berbeda-beda dengan kondisi yang mereka alami tentang pengembangan karir di Ditpalad.

tabel 1.4 *preliminary* kinerja bintanga gen Y Ditpalad

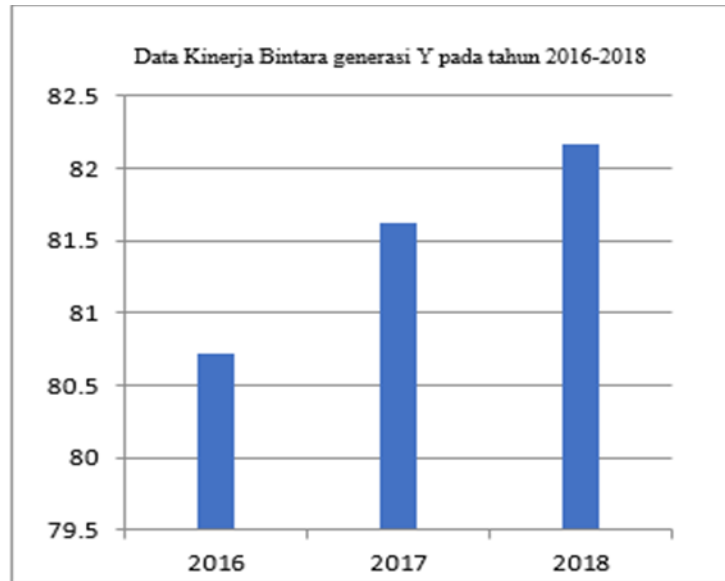
NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan			4	1	10	3	18
2	Saya mengerjakan pekerjaan lebih awal dari jam kerja	3	3	3	4	3	2	18
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ada			4	1	8	5	18
4	saya merasa bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan/atasan			4	1	9	4	18
5	Saya menginginkan			4		6	8	18

hasil kerja yang maksimal								
Total	3	3	19	7	36	22	90	
Persentase	3.33%	3.33%	21.12%	7.78%	40.00%	24.44%	100%	

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Dengan melihat pada tabel 1.3 *preliminary* kinerja Bintara gen Y di ditpalad tergolong baik karena terdapat 72.22% karyawan setuju dan sebesar 27.78% yang masih bermasalah dengan kinerja. Dengan melihat presentase kategori setuju lebih besar sebesar 72.22% dapat dartikan bahwa kinerja pada gen Y di ditpalad sudah baik hanya saja kurang maksimal karna belum mencapai 100%.

Hasil *preliminary* kinerja sebelumnya juga di dukung oleh data penilaian kinerja Bintara generasi Y Direktorat Peralatan Angkatan Darat yang dilakukan pada tahun 2016 hingga tahun 2018. Penilaian tersebut mencakup tiga dimensi yaitu capaian kinerja, kompetensi yang diperlukan dan perilaku. Capaian kinerja memiliki tiga indikator yaitu capaian pelaksanaan kegiatan/program, pelaksanaan kegiatan individu dan kualitas penugasan. Dimensi kompetensi yang diperlukan disertai dua indikator yaitu pengetahuan dan keahlian atau keterampilan. Pada dimensi perilaku disertai tujuh indikator penilaian yaitu kepemimpinan, komitmen terhadap pelaksanaan pekerjaan, orientasi terhadap pelayanan, pengembangan diri, kerjasama, disiplin, dan kesamaptaan jasmani. Berikut adalah hasil penilaian kinerja pada tahun 2016,2017 dan 2018 pada Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat yang berjumlah 175 orang:



Gambar 1.3 penilaian kinerja bintara gen Y tahun 2016-2018

Sumber: data diolah Bagpers Ditpalat, 2019

Berdasarkan gambar 1.3 kinerja bintara generasi Y pada Direktorat Peralatan Angkatan Darat mengalami peningkatan tiap tahun nya dengan hasil rata – rata 81,5% yang dimana hasil tersebut dalam indeks penilaian berada pada kategori baik. Berikut adalah indeks penilaian kinerja dalam masing – masing kategori:

Baik sekali = rentang nilai 91 sampai 100

Baik = rentang nilai 81 – 90

Cukup = rentang nilai 61 – 80

Kurang = rentang nilai 41 – 60

Kurang sekali = rentang nilai 20 – 40

Berdasarkan hasil preliminary study dan data penilaian kinerja bintara gen y pada tahun 2016, 2017, dan 2018 dapat disimpulkan bahwa kinerja pada bintara gen y terbilang baik dan kriteria kinerja sudah terlaksana dengan baik. Menurut Sutanto dan Ratna (2015:56), kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut berarti, kinerja perusahaan dapat merepresentasikan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Gursroy *et al* (2008) mereka yang lahir antara tahun 1982-2003 disebut dengan generasi milenial, generasi selanjutnya, atau generasi Y. Mereka lahir dan dibesarkan di era perkembangan teknologi yang pesat, meningkatkan akses kependidikan, dan globalisasi yang berkembang. Sedangkan menurut Tersejen (2007) karyawan gen Y juga menunjukkan kebutuhan untuk prestasi, dan pengembangan diri oleh karena itu mereka tertarik pada organisasi yang menyediakan lingkungan untuk pengembangan mereka selanjutnya. Hal tersebut juga sebagai alasan bahwa gen Y sering berganti pekerjaan demi memuaskan kebutuhan mereka untuk harga diri dan aktualisasi diri. Menurut Fok dan Yeung (2016) karyawan generasi Y berpengalaman dengan teknologi modern dan menemukan solusi inovatif untuk masalah terkait teknologi.

Tabel 1.5 Data Umur Bintara Ditpalad

Umur	Jumlah Bintara
18-37 Tahun	175
>37 Tahun	182

Sumber: HRD Direktorat Peralatan Angkatan Darat, 2019

Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat berjumlah 357 orang dan berdasarkan data Bintara yang memiliki umur 18 hingga 37 tahun yaitu 175 orang. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4439) pasal 2 nomor 4: prajurit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dikelompokkan dalam golongan kepangkatan perwira, bintara dan tamtama.

Bintara merupakan pimpinan satuan terdepan atau terkecil setingkat komandan regu yang memikul tugas dan tanggung jawab yang strategis. Sesuai kedudukannya bintara menjadi garis komando para Perwira atasannya dengan prajurit pelaksana yaitu Tamtama. Seorang bintara memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis

sehingga dituntut memiliki kemampuan yang lebih baik di bidang pengetahuan umum maupun teknis militer (TNI,2008).

1.3 Rumusan Masalah

Kemajuan teknologi informasi saat ini dapat mempengaruhi kinerja berbagai bidang pekerjaan salah satunya pada bidang pertahanan Negara. Dalam menanggapi hal tersebut, sumber daya manusia menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Terkait dengan kemajuan teknologi, karyawan membutuhkan pengetahuan serta kompetensi dalam penggunaannya melalui pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir karyawan akan mendapatkan ilmu baru serta menambahkan kualitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dalam bekerja.

Penelitian ini memfokuskan kepada Bintara di Direktorat Peralatan Angkatan Darat karena posisi bintara dianggap menjadi salah satu posisi yang paling aktif dalam pelaksanaan tugas dan usia pada Bintara sebagian besar tergolong masih muda artinya generasi milenial banyak ditemukan pada posisi Bintara. Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada era teknologi dan generasi ini menggunakan teknologi untuk mempermudah kegiatan sehari – hari. Generasi tersebut disebut dengan generasi Y yang dibesarkan di era perkembangan teknologi dan inovatif dalam masalah terkait teknologi.

Berdasarkan tabel 1.1 penggunaan teknologi informasi pada bintara generasi y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat terbilang belum maksimal. Beberapa karyawan menunjukkan penggunaan teknologi informasi belum terintegrasi di tempat mereka bekerja. Selain itu, pengembangan karir juga belum maksimal dengan ditunjukkannya data pada tabel 1.2 bahwa beberapa karyawan belum mendapatkan informasi dan arahan mengenai pengembangan karir di Ditpalad. Dalam preliminary kinerja, Bintara generasi Y di Ditpalad belum terlihat maksimal terdapat 27,78% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sedangkan kinerja adalah suatu gambaran ketika karyawan berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi.

Dengan fenomena yang sudah dijelaskan bahwa tingkat kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir belum maksimal , serta ditemukan tingkat kinerja yang belum maksimal. Maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kompetensi teknologi informasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Seberapa besar kompetensi penggunaan teknologi informasi bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat?
2. Seberapa besar pengembangan karir bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat?
3. Sebesar besar kinerja Bintara bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat secara simultan dan parsial?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar teknologi informasi bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja Bintara generasi Y bila berdasarkan persepsi Bintara generasi Y Direktorat Peralatan Angkatan Darat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Bintara generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat secara simultan dan parsial.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini secara umum akan diperoleh manfaat dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai:

1.6.1 Aspek Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Direktorat Peralatan Angkatan Darat, agar dapat dijadikan masukan dan dapat menjelaskan mengenai pengaruh, teknologi informasi dan pengembangan karir bagi Bintara generasi Y, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan generasi Y.
2. Bagi Bintara generasi Y dapat mengevaluasi masing – masing pribadi sehingga dapat memberikan kontribusi positif untuk Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

1.6.2 Aspek Teoritis

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif pada bidang keilmuan khususnya referensi teknologi informasi, pengembangan karir, dan kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang akan melakukan penelitian dengan tema atau objek yang sama khususnya yang berhubungan dengan teknologi informasi, pengembangan karir, dan kinerja.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini berfungsi untuk meneliti dua variabel yang terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel X sebagai penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel Y sebagai kinerja.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang tinjauan umum objek penelitian yang berisikan latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tinjauan penelitian, kegunaan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat hasil dari kajian pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang akan dijadikan acuan dari penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hiptosis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat mengenai metode, pendekatan, dan teknik yang dibutuhkan untuk menghimpun dan mengkaji data yang menjawab atau memaparkan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil dari penelitian yang dibahas oleh peneliti sesuai dengan perumusan masalah dengan tujuan penelitian. Bab ini juga memuat hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat pemaknaan dan analisis atas hasil temuan penelitian. Selain itu, bab ini memuat saran yang dapat bermanfaat bagi objek penelitian, bagi peneliti, maupun bagi peneliti selanjutnya.