
Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang)

Oleh :
Abraham Affandy *)
Pardiman **)
Restu Millanigtyas *)**

E-mail : abrafandy@live.com

Abstract

This study aims to determine how the influence of competence, information technology and organizational communication on employee performance at the Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang. The sample in this study were civil servants at the Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang amounting to 66 people. This data collection method uses the method of distributing questionnaires. This data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS ver 20 program. Based on the results of multiple regression analysis, it is known that competence, information and communication technology have a positive and significant effect on employee performance at the Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang.

Keywords : *Competence, Information Technology, Organizational communication, employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang digunakan untuk membiayai penyelenggaraan negara. Penyelenggaraan suatu negara memiliki komponen penting di dalamnya yang disebut Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Penerimaan pajak memiliki kontribusi terhadap APBN merupakan sumber pendapatan utama negara. Artinya, penerimaan pajak merupakan pilar utama dalam memperkuat basis penerimaan dalam negeri untuk mendukung kebijakan fiskal yang mandiri dan berkelanjutan. Peran sumber daya manusia yaitu harus mampu berkerja dengan optimal dalam hal tersebut. Sumber daya manusia dijelaskan oleh Rosidah (2003) menyatakan bahwa *Human Resource Management* (HRM) sebagai penengah antara manajemen dan pegawai harus memberlakukan pegawai sebagai sumber daya yang bernilai, diperoleh dengan biaya yang efektif, dimanfaatkan secara tepat guna, dan dikembangkan serta dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut didukung oleh pernyataan Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia yang harus produktif dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Dapat disimpulkan bahwa memang harus ada pihak yang mampu memenuhi kebutuhan personal pegawai pada suatu instansi.

Faktor yang menentukan tingkat kinerja salah satunya adalah kemampuan dalam bekerja. Kemampuan kerja yang maksimal diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Mangkunegara

(2016) mengungkapkan bahwa tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor kinerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor kinerja, bahwa kompetensi salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2012). Kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan sebagai ciri khas dari profesionalisme yang dimiliki pegawai dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan sebagai unggulan bidang tersebut.

Teknologi informasi (TI) bukan hanya perangkat komputer yang terdiri dari *hardware* dan *software* yang digunakan dalam memproses dan menyimpan informasi (Odja dkk, 2020). Peralatan teknis yang fungsinya mengolah dan mengirimkan informasi merupakan jenis dari teknologi informasi. Kemajuan di era globalisasi ini, teknologi berkembang sangat pesat, adanya kecanggihan alat teknologi dan luasnya jangkauan. Berkembangnya teknologi informasi, dapat dilakukan secara efisien dan efektif, serta pencapaiannya dapat maksimal.

Melalui komunikasi, pegawai dapat memberikan informasi tentang pekerjaan yang memungkinkan pegawai untuk bertindak secara bertanggung jawab sambil mengembangkan kegiatan organisasi (Wursanto, 2002). Dengan menjalankan Komunikasi yang efektif memastikan pengalaman kerja yang sehat dan transparan. Oleh karena itu, sebuah organisasi sangat perlu komunikasi yang efektif. Demikian pula, komunikasi organisasi mempengaruhi gaya hidup orang, seperti berbicara dengan siapa, siapa yang disukai, memiliki perasaan yang bagaimana, pencapaian apa yang telah diraih, dan bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan organisasi (Riono dkk, 2020)

Objek penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. Badan Pendapatan Daerah Kota Malang adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendapatan asli daerah yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi. Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan instansi didalam pengambilan keputusan masalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjawab masalah “Bagaimana Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang, baik secara simultan maupun secara parsial. Oleh karena itu, berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka bagi peneliti, manfaat penelitian ini dapat memperdalam pemahaman mengenai kinerja pegawai dan implementasinya dalam aktivitas kerja, sedangkan bagi akademisi / perguruan tinggi, manfaat penelitian memberikan sumbangan referensi untuk penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai, dan bagi objek penelitian / instansi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan evaluasi pengelolaan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.

Tinjauan Teori Kinerja

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan

tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Kompetensi

Istilah kompetensi dalam arti umum merupakan kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan. Pengertian dari kemampuan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan (Hasibuan, 2014). Menurut Wicaksono, dkk (2014) Kompetensi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut penelitian Abdi dan Muhsin (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.

Teknologi Informasi

Arti teknologi informasi berdasarkan Kadir dan Triwahyuni (2003), Teknologi informasi adalah seperangkat atau peralatan yang membantu seseorang bekerja dalam mencari informasi dan melaksanakan tugas berkaitan dengan pemrosesan data. Sedangkan menurut Sutarman (2009), Teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menstransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman.

Menurut penelitian Nilasari, dkk (2019) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₃: Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.

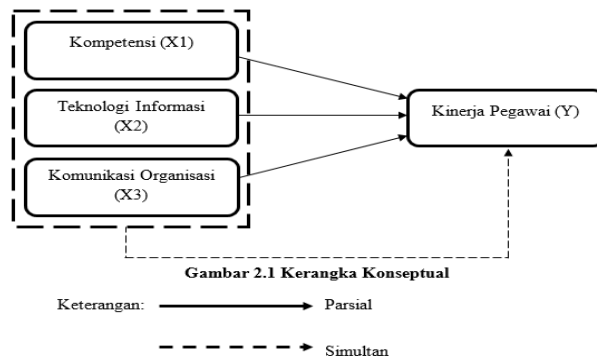
Komunikasi Organisasi

Komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dalam kehidupan organisasi. Komunikasi sebagai alat untuk menyampaikan atau menerima informasi. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik, dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran yang berujung pada kegagalan (Romli, 2011). Menurut Muhammad (2014), Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan organisasi.

Menurut penelitian Amaludin (2020) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₄: Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.

Model Penelitian



Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan beberapa tahapan pendekatan dan penyebaran kuesioner sebagai pengumpulan data untuk menganalisis serta pengujian hipotesis. Penelitian ini bertempat di Perkantoran Terpadu Gedung B, JL Majend Sungkono pada instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang. Pelaksanaan penelitian pada bulan Maret 2021 sampai bulan Agustus 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bapenda Kota Malang dengan total pegawai 108 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sampel yang diambil dari jumlah pegawai negeri sipil yang berjumlah 66 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu proses yang memungkinkan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut (Aida, 2016). Indikator dari kompetensi menurut (Edison dkk, 2017) adalah *Knowledge* (Pengetahuan), *Skill* (Keterampilan), *Attitude* (Sikap).

Teknologi Informasi (X2)

Teknologi informasi adalah kombinasi teknologi komputer antara perangkat keras dan perangkat lunak, seperti teknologi komunikasi untuk transmisi data dan pemrosesan dan penyimpanan data (Suyanto, 2005). Teknologi informasi yang dimaksud peneliti adalah ketersediaan sarana dan prasarana sebagai penunjang kinerja di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang. Indikator dari teknologi informasi menurut (Kadir dan Ttiwahyuni, 2003) adalah Komputer (software dan hardware), Jaringan (local area network dan wide area network).

Komunikasi Organisasi (X3)

Komunikasi Organisasi mengirim dan menerima berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal dan informal suatu organisasi (Romli, 2011). Komunikasi organisasi yang dimaksud dalam penelitian adalah komunikasi antar pegawai secara formal maupun informal. Indikator dari komunikasi organisasi menurut (Pace dan Faules, 2010) adalah komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal, lintas saluran, antar individu atau pribadi.

Variabel Dependen

Kinerja (Y)

Kinerja adalah proses kegiatan kinerja dalam hasil dan pekerjaan untuk mencapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya, atau kurang lebih sama dengan seorang looga yang diharapkan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya pekerjaan tugas dan jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan tugas tersebut (Sutrisno, 2016). Indikator dari kinerja menurut (Ivancevich, 2010) adalah Kuantitas kerja, *Quality of work*, *Knowledge of job*, Kualitas personal, *Cooperation*, *Dependability*, *Inisiativ*.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer yang langsung didapat dari pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang melalui kuisisioner kepada responden dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS ver 20.0, dengan penyusunan metode analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrument

- Uji Validitas

Instrumen valid apabila setiap item memiliki nilai r hitung \geq r tabel. Uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.746	0.000	0.2012	Valid
	Y2	0.587	0.000	0.2012	Valid
	Y3	0.499	0.000	0.2012	Valid
	Y4	0.388	0.001	0.2012	Valid
	Y5	0.730	0.000	0.2012	Valid
	Y6	0.531	0.000	0.2012	Valid
	Y7	0.706	0.000	0.2012	Valid
	Y8	0.740	0.000	0.2012	Valid
	Y9	0.556	0.000	0.2012	Valid
	Y10	0.523	0.000	0.2012	Valid
	Y11	0.487	0.000	0.2012	Valid
	Y12	0.658	0.000	0.2012	Valid
	Y13	0.533	0.000	0.2012	Valid
	Y14	0.732	0.000	0.2012	Valid
	Y15	0.528	0.000	0.2012	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0.666	0.000	0.2012	Valid
	X1.2	0.636	0.000	0.2012	Valid
	X1.3	0.650	0.000	0.2012	Valid
	X1.4	0.671	0.000	0.2012	Valid
	X1.5	0.726	0.000	0.2012	Valid
	X1.6	0.380	0.002	0.2012	Valid
	X1.7	0.352	0.004	0.2012	Valid
	X1.8	0.563	0.000	0.2012	Valid
Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.861	0.000	0.2012	Valid
	X2.2	0.699	0.000	0.2012	Valid
	X2.3	0.831	0.000	0.2012	Valid
	X2.4	0.408	0.001	0.2012	Valid
	X2.5	0.726	0.000	0.2012	Valid
	X2.6	0.757	0.000	0.2012	Valid
Komunikasi Organisasi (X3)	X3.1	0.508	0.000	0.2012	Valid
	X3.2	0.399	0.001	0.2012	Valid
	X3.3	0.250	0.043	0.2012	Valid
	X3.4	0.621	0.000	0.2012	Valid
	X3.5	0.620	0.000	0.2012	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian pada tabel 3.2 menyatakan uji validitas diketahui semua item memiliki nilai koefisien kurang dari 5%, maka hasil uji validitas dinyatakan valid sehingga dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila hasil yang diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,6

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.754	Reliabel
Kompetensi (X1)	0.780	Reliabel
Teknologi Informasi (X2)	0.659	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0.871	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas alat uji, terlihat bahwa semua pengukuran setiap variabel mengurangi nilai Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian, butir-butir pertanyaan/kuesioner yang terkait dengan semua variabel tersebut dinyatakan valid atau konsisten pada saat mengukur variabel-variabel tersebut untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam hal ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji ini menggunakan prosedur uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut : Jika nilai sig. (p-value) > 0,05 diterima, artinya normalitas terpenuhi.

Tabel 1.3 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36250178
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,724
Asymp. Sig. (2-tailed)		,670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Pengujian asumsi normalitas pada prosedur uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sebesar 0,724 dengan nilai probabilitas 0,670. Hasil ini menunjukkan nilai probabilitas > level of significant ($\alpha=5\%$), yaitu 0,670 > 0,05. Dengan demikian residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini berarti asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan sebagai parameter hubungan linier yang sempurna atau tidak saling berkaitan. Parameter menyatakan apabila nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0.10 maka dapat dinyatakan multikolinieritas tidak terdapat gejala.

Tabel 1.4 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,108	8,161		-,381	,705		
Kompetensi	,397	,175	,207	2,271	,027	,879	1,138
Teknologi Informasi	,560	,149	,322	3,761	,000	1,000	1,000
Komunikasi Organisasi	1,885	,306	,562	6,156	,000	,879	1,138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kompetensi (X1) sebesar 1,138 dengan tolerance 0.879. Nilai VIF pada variabel teknologi informasi (X2) sebesar 1,000 dengan tolerance 1,000. Nilai VIF pada variabel komunikasi organisasi (X3) sebesar 1.138 dengan tolerance 0.879. Kesimpulannya model regresi dalam uji multikolinearitas ini menunjukkan tidak terjadi gejala karena VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heterokedastisitas menggunakan Glejser Test, dengan kriteria uji yang menyatakan apabila residual yang dinyatakan memiliki ragam homogen jika dari nilai signifikan dari Glejser Test $\geq 0,05$.

Tabel 1.5 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,218	4,548		1,367	,176
Kompetensi	-,051	,097	-,069	-,519	,606
Teknologi Informasi	,078	,083	,116	,936	,353
Komunikasi Organisasi	-,176	,171	-,136	-1,030	,307

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada variabel kompetensi (X1) = 0,606, teknologi informasi (X2) = 0,353 dan komunikasi organisasi (X3) = 0,307. Keseluruhan variabel bebas menghasilkan nilai sig > 0.05 yang menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,108	8,161		-,381	,705
Kompetensi	,397	,175	,207	2,271	,027
Teknologi Informasi	,560	,149	,322	3,761	,000
Komunikasi Organisasi	1,885	,306	,562	6,156	,000

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -3,108 + 0,397 X_1 + 0,560 X_2 + 1,885 X_3$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -3,108 artinya apabila kompetensi, teknologi informasi, dan komunikasi organisasi sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel kompetensi sebesar 0,397 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel teknologi informasi sebesar 0,560 artinya teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) variabel komunikasi organisasi sebesar 1,885 artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji simultan bertujuan mengetahui apakah kompetensi, teknologi informasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara bersamaan/simultan.

Tabel 1.7 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883,704	3	294,568	24,851	,000 ^b
	Residual	734,917	62	11,854		
	Total	1618,621	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan uji di atas maka dari hasil uji sig. sebesar $0,000 < (0,05)$ maka secara simultan kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t

Uji t digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, berdasarkan nilai signifikansi hasil pengolahan data dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya.

Tabel 1.8 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,108	8,161		-,381	,705
	Kompetensi	,397	,175	,207	2,271	,027
	Teknologi Informasi	,560	,149	,322	3,761	,000
	Komunikasi Organisasi	1,885	,306	,562	6,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji t antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada tabel diatas adalah sebesar 2,271 dengan signifikansi. $0,027 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan variabel X1 (kompetensi) terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti H2 diterima.
2. Uji t antara Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai pada tabel diatas adalah 3,761 dengan signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti H3 diterima.
3. Uji t antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada tabel diatas adalah 6,165 dengan signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti H4 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai *adjusted R²* untuk menghitung pengaruh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1.9 Uji R square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,524	3,443

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Teknologi Informasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, SPSS 2021

Nilai adjusted Rsquare sebesar 0.524. yang berarti seluruh variabel independen yaitu kompetensi, teknologi informasi, dan komunikasi organisasi mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 52,4% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Sedangkan nilai 47,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya Kompetensi karena kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja sehingga semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama dan semakin terampil serta semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdi dan Muhsin (2018), Hafid (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya Teknologi Informasi karena keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi akan membantu dan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan yang efektif teknologi informasi

diadakan untuk menunjuk aktivitas usaha disemua tingkatan organisasi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nilasari, dkk (2019), Nurariansyah (2019) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya Komunikasi Organisasi karena berfokus pada tingkat kebutuhan komunikasi yang harus dipenuhi dalam organisasi. Kebutuhan komunikasi keatas mendorong pegawai untuk bekerja melebihi standar, untuk melaporkan tugas yang diberikan. Kebutuhan komunikasi kebawah mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan. Kebutuhan komunikasi horizontal, komunikasi selentingan, komunikasi lintas saluran mendorong pegawai untuk menjalin koneksi, koordinasi dan mampu bekerjasama antar rekan kerja dibidang lainnya. komunikasi yang berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini komunikasi baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator komunikasi organisasi. Oleh karena itu dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap kewajiban yang diberikan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaludin (2020), Riono dkk (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. Kondisi kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang termasuk baik, karena pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang kinerjanya baik.
2. Secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai bapenda kota malang. Hal ini berarti Jika pegawai memiliki kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan sangat baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Secara parsial, teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai bapenda kota malang. Hal ini berarti teknologi yang lengkap akan menghasilkan informasi secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Secara parsial, Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai bapenda kota malang. Hal ini berarti komunikasi yang terjalin dalam organisasi baik secara formal dan informal dengan atasan atau bawahan atau rekan kerja akan memudahkan tingkat penyelesaian masalah dengan diskusi semakin meningkat sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi sehingga kepemimpinan dan motivasi serta disiplin kerja dan lingkungan kerja belum terukur meskipun variabel tersebut bagian dari penilaian kinerja menurut Simanjuntak (2005).
2. Penelitian ini hanya digunakan pada pegawai yang memiliki status PNS, sehingga tidak dapat mencakup secara keseluruhan pegawai non PNS di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.
3. Karena dilakukan pada masa pandemi covid-19 kuesioner yang disebarakan secara langsung membutuhkan waktu beberapa hari untuk mengambilnya dan penyebaran kuesioner tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Malang

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu, pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kota Malang hendaknya meningkatkan kompetensi pegawai, misalnya bagi pegawai dengan tingkat pendidikan SMA dapat segera mengambil pendidikan S1. Selain itu, bagi pegawai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang masih kurang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. Langkah – langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel teknologi informasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi agar memperhatikan kemampuan dari pegawai yang menggunakan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan yang menggunakan sarana teknologi informasi. Pegawai yang ditempatkan pada bagian tertentu harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Komunikasi Organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu, komunikasi organisasi harus dibangun dalam pola-pola yang memberikan ruang kreativitas pegawai, dalam membangun harmonisasi dalam komunikasi baik sesama pegawai, antar pegawai dan pimpinan maupun lintas instansi.

Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena variabel kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 52,4%, sehingga masih ada 47,6% variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis variabel yang memberikan kontribusi terhadap kinerja

pegawai misalnya gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dll.

Daftar Pustaka

- Aida, Elya D. N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kediri. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri.
- Amaludin. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomika, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat*. Vol. 13 No. 2.
- Edison, Emron dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. Buku Sebelas. Singapura: Mc Graw Hill Hinger Education.
- Kadir, Abdul, dan Terra Triwahyuni. (2003). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Nurariansyah, Irsal. (2019) Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2010), *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. New Jersey: Prentice Hall.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., dan Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Jurnal Syntax Idea*, Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Vol. 2, No. 4, 138-147.
- Simanjuntak, Payaman J.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, Abdul. Edy Supriyono, Dan Yohana K. Suparwati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bank BPD Jawa Tengah. Vol. VII. No. 2.

*) Abraham Affandy, adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) Pardiman, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

****) Restu Millanigtyas, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma