

# KONTRIBUSI PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT JENDERAL KESATUAN BANGSA DAN POLITIK, KEMENTERIAN DALAM NEGERI

**Mulyani**

Universitas Muhammadiyah Tangerang

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri, secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan angket yang berisi pernyataan yang terkait dengan Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, yang dianalisis menggunakan Skala Likert dengan skor penilaian 1 sampai 5. Untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi parsial dan berganda, uji F serta uji T. Sedangkan, untuk membuktikan bahwa model regresi linier telah memenuhi asumsi klasik atau model yang sesuai dilakukan uji Normalitas dan uji Multikolinieritas, Heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa terdapat kontribusi yang kurang signifikan penerapan teknologi informasi Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Dari ketiga variabel bebas tersebut diketahui Penerapan Teknologi Informasi memiliki kontribusi yang paling kuat terhadap kinerja pegawai dengan koefisien estimasi sebesar 0,507; pada urutan kedua kompetensi pegawai dengan koefisien estimasi sebesar 0,151; dan budaya organisasi pada urutan ketiga dengan koefisien estimasi sebesar 0,120.

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam konteks administrasi negara, peran sumberdaya aparatur menjadi unsur yang sangat vital bagi berlangsungnya kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini, aparatur negara atau Pegawai Negeri merupakan “mesin birokrasi” pemerintahan yang memiliki peran cukup penting dalam mendukung kinerja pemerintahan.

Gambaran di atas, memberikan arti bahwa fungsi utama dari PNS adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Dalam hal ini, pelayanan kepada masyarakat harus dikelola dengan baik dan dengan *output* pelayanan yang berkualitas. Ini sejalan dengan perkembangan keadaan dan kesadaran masyarakat akan hak-haknya untuk memperoleh pelayanan yang lebih baik dari aparat pemerintah. Oleh karena itu, PNS harus dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, dalam arti pelayanan dapat diperoleh secara mudah, dalam waktu yang cepat, dan terjangkau oleh seluruh lapisan dan kelompok masyarakat tanpa adanya diskriminasi.

Sementara itu, terkait dengan kompetensi pegawai adalah masih rendahnya pencapaian kinerja yang dikarenakan kurang adanya kesesuaian antara pengetahuan pegawai dengan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Banyak pegawai yang ditempatkan pada suatu bidang pekerjaan tertentu tanpa memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tersebut (*kurang adanya penerapan the right man on the right job*).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam besarnya kontribusi penerapan Teknologi Informasi, budaya organisasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri.

Sementara itu, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: *pertama*, Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran hubungan atau kontribusi penerapan Teknologi Informasi, budaya organisasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri. *Kedua*, dapat memberikan masukan atau rekomendasi secara ilmiah kepada pimpinan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kinerja organisasi, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **I. Penerapan Teknologi Informasi**

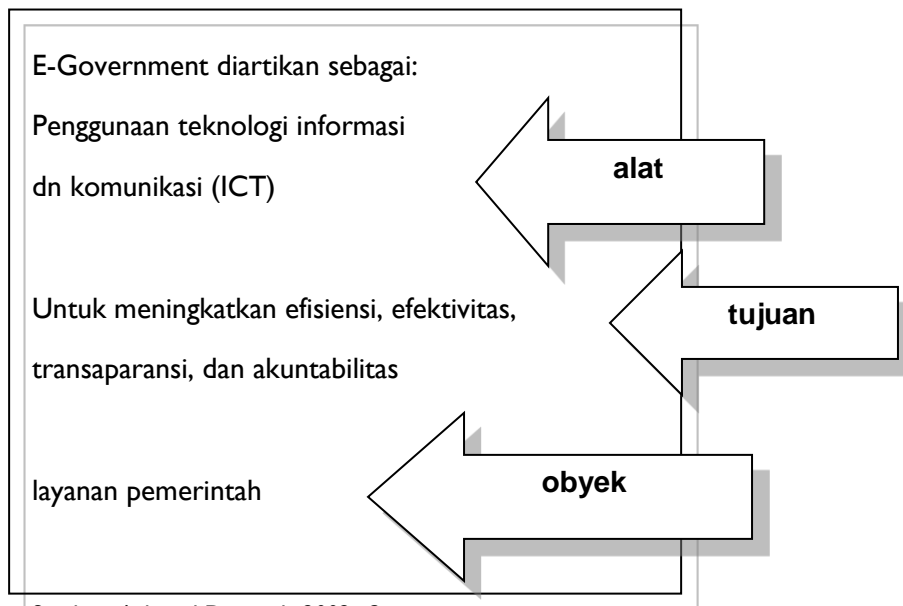
James A. Sen (1995 : 12), menjelaskan teknologi informasi sebagai berikut: "*the term of information technology refers to a wide variety of items and abilities used in the creation, storage, and dispersal of information.*"

Teknologi Informasi biasanya menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi komunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global. Peran yang dapat diberikan oleh aplikasi Teknologi Informasi ini adalah mendapatkan informasi untuk kehidupan pribadi seperti informasi tentang kesehatan, hobi, rekreasi, dan rohani. Perkembangan Teknologi Informasi memacu suatu cara baru kehidupan, dari kehidupan dimulai sampai dengan berakhir, kehidupan seperti ini dikenal dengan e-life, artinya kehidupan ini sudah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan secara elektronik. Pada saat ini, cara baru

yang lebih terkenal lagi adalah *e-commerce*, *e-government*, *e-education*, *e-library*, *e-journal*, *e-medicine*, *e-laboratory*, *e-biodiversity* dan lain-lainnya yang berbasis elektronika.

Dari definisi di atas dapat ditarik unsur-unsur obyek, tujuan dan alatnya sebagai terlihat pada gambar di bawah ini:

### Unsur-unsur Definisi e-Government



Sumber: Achmad Djunaedi, 2002 : 3.

Menurut Steven Alter (1996 : 369), untuk melihat pencapaian (*performance*) penerapan teknologi informasi dapat dilihat dari beberapa variabel di bawah ini:

**Tabel I.** Variabel Pencapaian Penerapan Teknologi Informasi

No	Variabel	Indikator Pencapaian
1	Kemampuan dan Keterbatasan Fungsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapasitas</li> <li>• Kecepatan</li> <li>• Harga</li> <li>• Tingkat Kepercayaan</li> <li>• Kondisi Operasional</li> </ul>
2	Kemudahan Penggunaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Hubungan dengan Penggunanya</li> <li>• Kemudahan untuk Dipindahkan</li> </ul>
3	Kecocokan Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyesuaian dengan Standar yang ada</li> <li>• Kecocokan/penyesuaian dengan Teknologi lain</li> </ul>
4	Pemeliharaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat Dipisahkan kedalam Modul-modul</li> <li>• Dapat Ditambah dan Dikurangi Kapasitasnya</li> <li>• Dapat Dirubah Aspek-aspek Pentingnya</li> </ul>

Sumber: Steven Alter, *Information Systems, a Management Perspective* (1996).

## 2. Budaya Organisasi

Budaya berkenaan dengan cara-cara hidup manusia dan budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dianut secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan yang positif ataupun negatif dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki cakupan makna yang sangat luas. Apa yang dilakukan manusia, apa yang diketahuinya dan benda-benda apa yang dibuat serta digunakannya merupakan manifestasi dari budaya.

Menurut Edward Burnett dalam Tika (2006 : 2) budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat dan Vijay Sathe dalam Tika (2006 : 2) yang mendefinisikan budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masyarakat yang hidup tanpa memiliki budaya, yang berfungsi sebagai perekat dan mengikat masyarakat itu untuk hidup bersama dan sekaligus sebagai pedoman yang membimbing perilaku manusia di masyarakat. Di dalam satu masyarakat atau satu budaya dapat dijumpai sejumlah subbudaya, yaitu suatu komunitas rasial, etnik, regional, ekonomi atau sosial yang memperlihatkan pola perilaku yang membedakannya dari subbudaya-subbudaya lainnya dalam suatu budaya atau masyarakat yang melingkupinya (Parrker dan Samovar, 1996 : 19).

Lebih lanjut, Robbins (1996 : 33) menyatakan bahwa: "sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya dan diyakini sebagai sistem nilai-nilai landasan gerak organisasi dan sekaligus menjadi pembela dengan organisasi lain". Hofstede (dalam Ndraha 2005 : 112) menyatakan bahwa:

"organisasi-organisasi yang sukses mempunyai budaya kerja yang kuat sekaligus khas, termasuk mitos-mitos yang memperkuat sub-budaya organisasi. Organisasi yang gagal mempunyai sub-subbudaya kerja yang berlainan satu sama lain atau, jika tidak, mempunyai budaya masa lalu yang membuat organisasi terhalangi dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah".

Robbins (1996 : 39) menyatakan bahwa untuk memberikan pengertian yang lebih mudah, terdapat sepuluh karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya perusahaan, yaitu:

- a. Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu;
- b. Toleransi Risiko. Tingkat pengambilan risiko, inovasi, dan keberanian individu;
- c. Arahan. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja;
- d. Integrasi. Kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan gerak;
- e. Dukungan Manajemen. Kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap anak buah;
- f. Kontrol. Seberapa besar aturan, arahan supervisi, mampu mengontrol perilaku kerja anak buah;

- g. Identitas. Seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan;
- h. Sistem Imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja;
- i. Toleransi Konflik. Kesempatan karyawan untuk dapat mengungkapkan konflik secara terbuka;
- j. Pola Komunikasi. Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

### 3. Kompetensi Pegawai

Istilah *Competence* dan *Competency* dalam kamus bahasa Inggris dapat saling dipertukarkan dan bermakna "*an ability to do something or for a task*". Pengertian ini menunjukkan gambaran seseorang yang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan, atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Dalam hal ini, istilah kompetensi yang pertama merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* secara kompeten. Kedua, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Menurut Prihadi (2004 : 45-48), ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu:

1. Untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan, yang berisi deskripsi tugas pekerjaan dan out put jabatan. Tema dalam definisi jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan out put jabatan.
2. Untuk merujuk pada dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (*efficiency orientation, result driven*). Tema dari definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan out put jabatan yang efektif, *outstanding* atau superior.

Dari uraian-uraian di atas, maka dalam penulisan ini indikator-indikator kompetensi meliputi (Prihadi, 2004):

1. Pengetahuan  
Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Keterampilan  
Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Sikap  
Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bakat  
Suatu karakteristik individu yang berupa kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Kinerja Pegawai

Pengertian mengenai Kinerja Pegawai sudah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan kalimat-kalimat yang berbeda satu sama lain, meskipun intinya adalah sama. Konsep Kinerja Pegawai sebenarnya merupakan terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris, yakni “*performance*”.

Bernardin dan Russel (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 223-224) menjelaskan Kinerja Pegawai merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa Kinerja Pegawai suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari Kinerja Pegawai fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Jadi pengertian Kinerja Pegawai di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu, tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Sementara itu, menurut Prawirosentono (2000), indikator yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.
9. *Efektivitas dan efisiensi* yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien
10. *Absensi* yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam suatu kurun waktu tertentu.

Dari beberapa definisi dan penilaian kinerja, maka kinerja pegawai adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain:

- Kuantitas *output*
- Kualitas *output*
- Jangka waktu *output*
- Kehadiran di tempat kerja
- Sikap kooperatif.

Jadi, Kinerja Pegawai dapat dinilai dari seberapa banyak hasil dan seberapa baik hasil kerja mereka, jangka waktupenyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan sikap untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

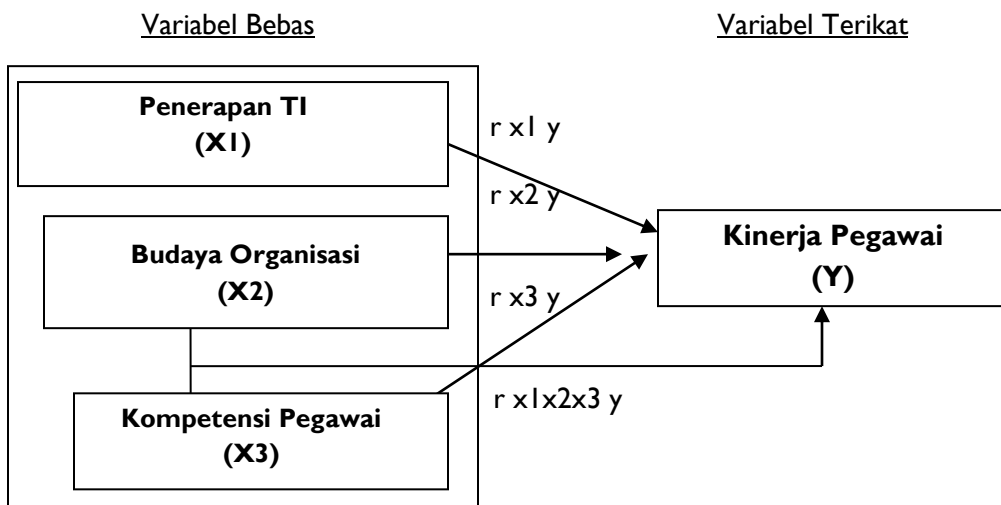
## C. Metode Penelitian

### I. Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian *assosiatif*. Penelitian yang bersifat *assosiatif* atau korelasional adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara dua variabel atau lebih (Prasetya Irawan, 2006 : 149). Disisi lain, berdasarkan metodenya penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survai (*survey research*).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis dapat memvisualisasikan desain penelitian ini dalam bentuk gambar sebagai berikut :

### Desain Penelitian



### 2. Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan teknik *sensus* yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi (Sugiyono, 2001 : 59). Dengan demikian, dikarenakan jumlah populasi yang tercatat adalah 80 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang/responden.

### 3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam peneliti ini pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu: (a) Studi kepustakaan, yaitu dilakukan dengan cara menelaah berbagai dokumen mempelajari berupa peraturan perundang-undangan, laporan penelitian, buku-buku ilmiah, majalah, literatur dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. (b) Penyebaran Kuesioner atau angket sebagai sarana untuk mengumpulkan data/informasi dilakukan dengan cara memberikan/ menyampaikan pertanyaan tertutup kepada seluruh anggota sampel yang diambil sebagai sampel penelitian. Artinya, jawaban telah disiapkan atau disediakan sedemikian rupa, sehingga memudahkan untuk menjawabnya. Instrumen yang digunakan adalah berupa daftar pertanyaan.

Instrumen pertanyaan dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai keempat variabel yang diteliti. Pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut terdiri lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan (opini/pendapat) responden terhadap pernyataan yang dikemukakan. Kriteria pengukuran menggunakan skala Likert sebagai berikut:

- Skala 1 : Sangat tidak setuju, nilai skala : 1
- Skala 2 : Tidak setuju, nilai skala : 2
- Skala 3 : Kurang setuju, nilai skala : 3
- Skala 4 : Setuju, nilai skala : 4
- Skala 5 : Sangat setuju, nilai skala : 5.

#### 4. Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan berdasarkan instrumen yang digunakan di atas, terutama dari hasil angket/kuesioner, selanjutnya peneliti melakukan langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut:

- a. Editing
- b. Skoring
- c. Tabulating
- d. Pengukuran Skala Nilai

#### D. Analisis Data

Selanjutnya, dalam menganalisis data hasil penelitian penulis menggunakan tabel distribusi frekuensi. Disamping itu, penulis juga menggunakan alat bantu komputer, yaitu program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) untuk menganalisis kontribusi variabel penerapan Teknologi Informasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis keterpengaruhan(ganda) diperoleh gambaran statistik seperti tabel di bawah ini :

Perhitungan Regresi Variabel Penerapan TI, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,846	10,227		2,332	,022
	PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI	,507	,221	,264	2,289	,025
	BUDAYA ORGANISASI	,120	,066	,222	1,817	,073
	KOMPETENSI	,151	,116	,159	1,302	,197

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2015.



Hasil di atas dapat membentuk persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = 28,846 + 0,507X_1 + 0,120X_2 + 0,151X_3$$

Persamaan di atas memiliki arti sebagai berikut :

- Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai (konstanta) sebesar 28,846, apabila Variabel X<sub>1</sub> (Penerapan Teknologi Informasi), Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi) dan Variabel X<sub>3</sub> (Kompetensi) memiliki nilai 0 (nol) atau tidak berpengaruh.
- Variabel X<sub>1</sub> (Penerapan Teknologi Informasi) mempunyai nilai sebesar 0,507, yang berarti apabila variabel X<sub>1</sub> bertambah satu satuan akan menambah kontribusi sebesar 0,507 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi) mempunyai nilai sebesar 0,120, yang berarti apabila variabel X<sub>2</sub> bertambah satu satuan akan menambah kontribusi sebesar 0,120 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- Variabel X<sub>3</sub> (Kompetensi) mempunyai nilai sebesar 0,151, yang berarti apabila variabel X<sub>3</sub> bertambah satu satuan akan menambah kontribusi sebesar 0,151 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Untuk melihat besarnya kontribusi ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Perhitungan Besarnya Keterpengaruhannya Variabel Independen terhadap Variabel  
Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,406 <sup>a</sup>	,165	,132	4,94186	2,037

- a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI
- b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2015.

Dari hasil perhitungan statistik di atas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut: Nilai r Square (r determinan) sebesar 0,165 memberikan arti bahwa Variabel Independen (Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi) mempunyai kontribusi sebesar 16,5% terhadap Variabel Dependent (Kinerja Pegawai). Sedangkan, sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Secara terperinci, hasil perhitungan statistik memperlihatkan besarnya nilai F hitung seperti pada tabel di bawah ini:

Perhitungan Uji Regresi Variabel Penerapan TI, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ( Analisis of Varian/ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	365,730	3	121,910	4,992	,003 <sup>b</sup>
	Residual	1856,070	76	24,422		
	Total	2221,800	79			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2015.

#### D. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan dan memperoleh hasil-hasilnya, maka untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok masalah dalam tesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Secara parsial penerapan Teknologi Informasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri. Besarnya nilai kontribusi penerapan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,507. Hal ini menggambarkan semakin baik adanya penerapan Teknologi Informasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. (2) Secara parsial budaya organisasi memiliki kontribusi yang positif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri. Besarnya nilai kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,120. Hal ini menggambarkan semakin baik budaya organisasi yang terbentuk dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. (3) Kompetensi memiliki kontribusi yang positif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri. Besarnya nilai kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0,151. Hal ini menggambarkan semakin baik kompetensi pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan sehari-hari. (4) Penerapan Teknologi Informasi, budaya organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama sebenarnya kurang memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Kementerian Dalam Negeri. Berdasar Nilai r Square (r determinan) kontribusi ketiganya hanyalah sebesar 0,165, yang berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh sebesar 16,5% terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Alter, Steven, 1996, *Information Systems, a Management Perspective*, The Benjamin/Cumming Publishing Company Inc, Menlo Park, CA.
- Kotter, John P, and James L. Heskett, (2002), *Corporate Culture and Performance*, New York, The Free Press.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prajudi, Atmosudidjo, (2006), *Teori Organisasi*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Press.
- Prawirosentono,(2000), *Suyadi Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE Jakarta.
- Prihadi, (2004), “Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi”, *Usahawan*, Nomor 01 Tahun XXXI Januari 2004.
- Robbins, Stephen P, (2000), *Organization Theory: Structure, Design and Application* (Third Ed), Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Yulk, Gary A. (2007), *Leadership in Organization* (terjemahan: Jusuf Udaya), Prenhalindo, Jakarta.