

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KABUPATEN KERINCI DAN TEKNOLOGI INFORMASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Dendi Mulyawan¹, Dr.M. Dhany Alsunah, S.Pd., M.Pd², Nurfitri, S.Pd., M.Pd³

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

dendym02@gmail.com
dhanyalsunah@gmail.com
nurfitri@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of work culture and information technology on performance, either directly or indirectly at the Ministry of Religion of Sungai Penuh City. This research uses quantitative methods, with exogenous variables, namely work culture (X1), information technology intervening variables (X2), and endogenous variables, namely Performance (Y). The population of this research is all 56 State Civil Apparatuses (ASN) at the Ministry of Religion of Sungai Penuh City. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data collected through questionnaires, research findings shows that: 1) There is a significant direct influence of work culture on information technology, where the contribution value obtained is 0.131 or 13.1% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of information technology on performance, where the contribution value obtained is 0.178 or 17.8% with a significance of 0.000. 3) There is a direct influence of information technology on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.291 or 29.1% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of work culture on performance through information technology significantly, where the contribution value obtained is 0.083 or 8.3%

Keywords: Work Culture, Information Technology, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan teknologi informasi terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel budaya kerja (X1), variabel intervening teknologi informasi (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci sebanyak 56. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap teknologi informasi secara signifikan, di

mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,131 atau 13,1% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,178 atau 17,8% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,291 atau 29,1% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap Kinerja melalui teknologi informasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,083 atau 8,3 %

Kata Kunci : Budaya Kerja, Teknologi Informasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut Mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan budaya kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Teori yang diungkapkan oleh Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya kerja akan mampu meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut Menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan garis batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke setiap anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarstandar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota.

Teknologi informasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena menurut McKeown dalam Suyanto (2005:10) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teknologi informasi merupakan cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan budaya kerja, integritas dan teknologi informasi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci Dan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap teknologi informasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci melalui teknologi informasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap teknologi informasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci Kerinci melalui teknologi informasi.

4. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci melalui teknologi informasi.

1.4 Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Menurut Nawawi (2007:65) Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Teknologi Informasi

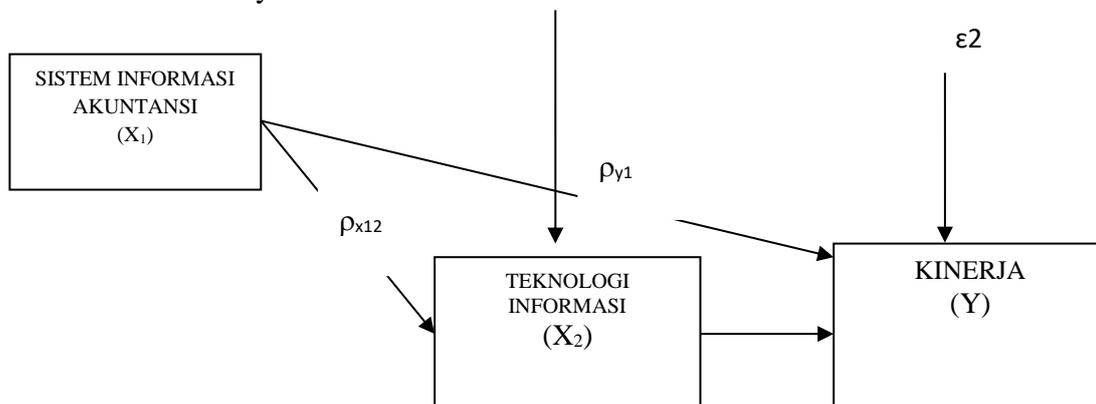
Bambang Warsita (2008:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna.

Kinerja

Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Budaya kerja berpengaruh secara langsung terhadap teknologi informasi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?
- 2) Budaya kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?

- 3) Teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?
- 4) Budaya kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan teknologi informasi sebagai variabel Intervening di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci yang berjumlah 56 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 56 orang.

2.1.4 Teknik Analisis Data

Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen. dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BudayaKerja(X1)	TeknologiInformasi	Kinerja
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	33.05	34.21	34.18
	Std. Deviation	3.539	3.817	4.281
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.107	.106
	Positive	.099	.107	.106
	Negative	-.156	-.091	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166	.800	.793
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.544	.556
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel Budaya kerja (X1), Teknologi informasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) nilai probabalitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.2 Uji Linieritas

A. Linieritas antara budaya kerja (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * BudayaKerja(X1)	Between Groups	(Combined)	519.500	15	34.633	2.835	.004
		Linearity	388.725	1	388.725	31.816	.000
		Deviation from Linearity	130.775	14	9.341	.765	.699
		Within Groups	488.714	40	12.218		
		Total	1008.214	55			

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

B. Linieritas antara teknologi informasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * TeknologiInformasi	Between Groups	(Combined)	683.492	14	48.821	6.164	.000
		Linearity	491.877	1	491.877	62.105	.000
		Deviation from Linearity	191.614	13	14.740	1.861	.065
		Within Groups	324.723	41	7.920		
		Total	1008.214	55			

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel teknologi informasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas antara Budaya Kerja (X1) dengan Teknologi Informasi (X2).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Teknologi Informasi * Budaya Kerja(X1)	Between Groups	(Combined)	326.006	15	21.734	1.829	.065
		Linearity	105.327	1	105.327	8.862	.005
		Deviation from Linearity	220.679	14	15.763	1.326	.235
		Within Groups	475.423	40	11.886		
		Total	801.429	55			

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1) terhadap teknologi informasi (X2) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	Integritas (X ₁) terhadap MSDM (X ₂)	0.006	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas, dengan MSDM. Dengan <i>RSquare</i> = 0.131
2.	Integritas (X ₁), MSDM (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas, MSDM dengan kinerja pegawai. Dengan <i>RSquare</i> = 0.644

3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan **pengaruh tidak langsung**, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui teknologi informasi (X2) yaitu sebesar 0,083..

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap teknologi informasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,131 atau 13,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya budaya kerja berpengaruh terhadap teknologi informasi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.

2. Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,178 atau 17.8% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.
3. Terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,297 atau 29.7% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui teknologi informasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,083 atau 8,3% dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,549 > 1,672$) dari $\alpha = 0,05$ artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui teknologi informasi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama*, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- HR. Ridwan, 2002, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran* Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2006, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada