

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar

Dony Purwoko

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada, menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, menganalisa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dan menganalisa pengaruh penggunaan Teknologi Informasi, kompetensi dan penempatan kerja secara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan sampel sejumlah 58 pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari penggunaan Teknologi Informasi, kompetensi dan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai sebagai variabel tak bebas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, kompetensi, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan dengan pengaruh yang positif. Hasil analisis diperoleh besaran pengaruh penggunaan teknologi informasi sebesar 22,9%, kompetensi sebesar 34,7% dan penempatan kerja sebesar 39,4% kepada kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar, Kata kunci : Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of the use of Information Technology on employee performance, analyze the effect of competence on employee performance, analyze the effect of work placement on employee performance and analyze the effect of the use of Information Technology, competence and work placement on employee performance in the Revenue, Finance and Assets Agency of Blitar City.

The research method used is a quantitative method using a questionnaire as a data collection tool and using a sample of 58 employees at the Revenue, Finance and Assets Agency of Blitar City. The independent variable used in this study consisted of the use of Information Technology, competence and employee placement with employee performance as an independent variable. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the use of information technology, competence, work placement affects employee performance both partially and simultaneously with a positive effect. The results of the analysis obtained the magnitude of the influence of the use of information technology by 22.9%, competence by 34.7% and work placement by 39.4% to the performance of employees at the Revenue, Finance and Assets Agency of Blitar City.

Keywords: Use of Information Technology, Competence, Job Placement and Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Pegawai Negeri Sipil (PNS) / Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempetanggung jawabkan kinerjanya, Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa

dan karsa, potensi dari sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha atau upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Idealnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja dengan baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi hal ini

diperlukan untuk mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 75 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar, Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah berupaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai melalui berbagai program kebijakannya pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya guna pembinaan pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Salah satu upayanya dengan mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif sehingga pegawai bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Nawawi (2013), kinerja merupakan terjemahan dari kata Performance (Job Performance) yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu (hasil kerja perseorangan dalam organisasi) dan kinerja organisasi (totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi).

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja Pegawai sebagai suatu prestasi kerja yang membandingkan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata di lapangan dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja Pegawai dapat dilihat dari perbandingan antara keluaran (output) yang dihasilkan pada

suatu pekerjaan dengan indikator yang ditetapkan dalam organisasi, Dessler (2010). Penilaian Kinerja Pegawai merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien serta berfungsi dalam membantu pihak manajemen untuk menilai pencapaian strategi yang sudah didapatkan oleh pegawai.

Menurut Hersey, Blanchard dalam Sinambela (2016) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu: 1. Kemampuan, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri. 2. Motivasi, Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan. 3. Hasil Kerja, Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Penggunaan Teknologi Informasi

Teknologi informasi meliputi komputer (mainframe, mini, micro), perangkat lunak (software), database, jaringan (internet, intranet), electronic commerce, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson et al., 2000).

Menurut M. Fakhri Husein dan Amin Wibowo (2010) sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang fungsinya mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi.

Penggunaan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik

dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat (Hamzah, 2010).

Triandis, (1980) dan Thompson et al, (1991) dalam Rahmawati (2008) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi: 1) Faktor sosial; 2) Perasaan individu (Affect); 3) Kesesuaian tugas; 4) konsekuensi jangka panjang; 5) Kelima; 6) Kompleksitas.

Adanya penggunaan Teknologi Informasi dalam pengelolaan pemerintah, otomatis juga menuntut para aparatur harus mengubah dalam menyelesaikan pekerjaannya dari semula manual menuju komputerisasi. (Hamzah, 2010).

Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian yang dapat dinimalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Menurut Wibowo dalam Abdullah, (2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Pramudyo (2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi.

Menurut Wibowo (2014) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan response yang konsisten terhadap situasi atau informasi. 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang secara

spesifik. 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu.

Penempatan Kerja

Menurut Hariandjo dalam Astuti dan Bukhari (2018) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda, sedangkan Siswanto menyatakan bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya (Suwatno, 2012).

Menurut Hasibuan (2013), menjelaskan bahwa penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi untuk menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan kewenangan kepada pegawai tersebut. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala dalam Astuti dan Bukhari (2018) penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Prosedur penempatan kerja adalah suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah, Siswanto (2019).

Schuler dan Jackson (2006) mengemukakan penempatan pegawai harus memenuhi beberapa kriteria antara lain adalah: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; 3) Kemampuan; 4) Sikap.

Penempatan kerja terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Suwatno (2012), yaitu: 1) Pendidikan; 2) Pengetahuan kerja; 3) Keterampilan kerja; 4) Pengalaman kerja.

Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hamzah (2010) dengan adanya penggunaan teknologi informasi

dalam pengelolaan pemerintah, maka penyelenggaraan negara menuju value for money (ekonomis, efisien, dan efektif) dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat semakin mengalami peningkatan menuju upaya yang optimal. Adanya hal tersebut harapan menuju tata kelola pemerintah (good governance) yang baik dapat terwujud sesuai keinginan bersama. Dengan adanya value for money dan good governance, tujuan yang ingin dicapai pemerintah dan yang diharapkan oleh masyarakat akan selaras. Ekspektasi yang diharapkan dengan diimplementasikan Teknologi Informasi adanya peningkatan kinerja yang cukup drastis pada aparatur yang berdampak pada peningkatan kinerja institusi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009) bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Simanjuntak (2011) mengemukakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Menurut Wibowo (2014) kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun, 2012).

Siswanto dalam Suwatno (2012) menyatakan bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian diharapkan akan ada peningkatan kinerja.

Pengaruh penggunaan teknologi informasi, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang bisa mempengaruhinya, salah satunya adalah penggunaan teknologi informasi, dengan adanya e-government, e-procurement, e-planning maupun e-budgeting harapannya tata kelola pemerintah yang baik dapat terwujud.

Selain itu ada faktor kompetensi yang bisa mempengaruhi kinerja, kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang ada bisa dioptimalkan dengan baik akan bisa meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja, the right in the right job, jika pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya, maka bisa meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memperoleh kesimpulan awal (hipotesis) bahwa ada pengaruh penggunaan teknologi informasi, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar;
2. Menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar;
3. Menganalisa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar;
4. Menganalisa pengaruh penggunaan Teknologi Informasi, kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar.

Metodologi Penelitian

Design Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan cara peneliti mengumpulkan data dengan terlebih dahulu menetapkan konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang diperoleh dari teori yang sudah ada. Pengumpulan data dengan media kuisioner untuk mengukur variabel bebas yaitu penggunaan teknologi, kompetensi dan penempatan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menganalisa pengaruh penggunaan Teknologi Informasi, kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau

pertanyaan. Kategori dari masing-masing jawaban dengan kriteria : sangat setuju (skor 5); setuju (skor 4); cukup setuju (skor 3); tidak setuju (skor 2); dan sangat tidak setuju (skor 1). (Sugiono, 2014).

Populasi dan Sampel

Populasi responden yang diteliti adalah ASN pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar yang sehari-hari memanfaatkan komputer dalam menyelesaikan pekerjaannya sejumlah 58 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada sejumlah 58 orang.

Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel penelitian ini.

Data sekunder yaitu data berupa dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, jumlah pegawai, dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Kuisioner, dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada para Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Dokumentasi, dilakukan untuk memperoleh data secara tertulis mengenai jumlah pegawai, masa kerja, pangkat/golongan, jabatan, profil Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar serta data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan software SPSS dan Spreadsheet.

Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil uji validitas instrumen

Jika hasil skor Pearson Correlation lebih besar dari 0,30, instrumen pertanyaan dianggap valid (Priyatno, 2010).

Tabel 1. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

| Variabel | Item | Pearson Correlation | Ket |
|-----------------|------------|---------------------|-------|
| Kinerja Pegawai | Kinerja 1 | .675** | Valid |
| | Kinerja 2 | .679** | Valid |
| | Kinerja 3 | .564** | Valid |
| | Kinerja 4 | .553** | Valid |
| | Kinerja 5 | .839** | Valid |
| | Kinerja 6 | .618** | Valid |
| | Kinerja 7 | .607** | Valid |
| | Kinerja 8 | .488** | Valid |
| | Kinerja 9 | .677** | Valid |
| | Kinerja 10 | .671** | Valid |
| | Kinerja 11 | .703** | Valid |
| | Kinerja 12 | .796** | Valid |
| | Kinerja 13 | .457** | Valid |
| | Kinerja 14 | .582** | Valid |
| | Kinerja 15 | .610** | Valid |
| | Kinerja 16 | .794** | Valid |
| | Kinerja 17 | .618** | Valid |
| | Kinerja 18 | .839** | Valid |
| | Kinerja 19 | .758** | Valid |
| | Kinerja 20 | .821** | Valid |
| | Kinerja 21 | .785** | Valid |
| | Kinerja 22 | .747** | Valid |
| | Kinerja 23 | .586** | Valid |

Tabel 2. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel penggunaan TI

| Variabel | Item | Pearson Correlation | Ket |
|---------------|-----------------|---------------------|-------|
| Penggunaan TI | Penggunaan TI 1 | .635** | Valid |
| | Penggunaan TI 2 | .618** | Valid |
| | Penggunaan TI 3 | .704** | Valid |
| | Penggunaan TI 4 | .766** | Valid |
| | Penggunaan TI 5 | .729** | Valid |
| | Penggunaan TI 6 | .725** | Valid |
| | Penggunaan TI 7 | .704** | Valid |
| | Penggunaan TI 8 | .669** | Valid |

| | | |
|-----------------|--------|-------|
| Penggunaan TI 9 | .804** | Valid |
| Penggunaan TI10 | .807** | Valid |

Tabel 3. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel kompetensi

| Variabel | Item | Pearson Correlation | Ket |
|------------|---------------|---------------------|-------|
| Kompetensi | Kompetensi 1 | .463** | Valid |
| | Kompetensi 2 | .527** | Valid |
| | Kompetensi 3 | .780** | Valid |
| | Kompetensi 4 | .844** | Valid |
| | Kompetensi 5 | .767** | Valid |
| | Kompetensi 6 | .798** | Valid |
| | Kompetensi 7 | .758** | Valid |
| | Kompetensi 8 | .649** | Valid |
| | Kompetensi 9 | .844** | Valid |
| | Kompetensi 10 | .789** | Valid |
| | Kompetensi 11 | .718** | Valid |
| | Kompetensi 12 | .760** | Valid |
| | Kompetensi 13 | .847** | Valid |

Tabel 4. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel Penempatan Kerja

| Variabel | Item | Pearson Correlation | Ket |
|------------------|--------------------|---------------------|-------|
| Penempatan Kerja | Penempatan Kerja 1 | .794** | Valid |
| | Penempatan Kerja 2 | .706** | Valid |
| | Penempatan Kerja 3 | .699** | Valid |
| | Penempatan Kerja 4 | .816** | Valid |
| | Penempatan Kerja 5 | .590** | Valid |
| | Penempatan Kerja 6 | .791** | Valid |
| | Penempatan Kerja 7 | .787** | Valid |
| | Penempatan Kerja 8 | .807** | Valid |

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 5. Rekapitulasi hasil uji realibilitas variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------------|------------|
| Kinerja Pegawai | 0,942 | 23 |
| Penggunaan TI | 0,888 | 10 |
| Kompetensi | 0,920 | 13 |
| Penempatan Kerja | 0,886 | 8 |

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui nilai dari Cronbach's Alpha sebesar 0,942 untuk Kinerja pegawai, 0,888 untuk penggunaan Teknologi Informasi, 0,920 untuk Kompetensi dan 0,886 untuk penempatan kerja. Sesuai dengan persyaratan 0,60 adalah minimal dari nilai Chronbach's Alpha, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam pengukuran variabel terikat dan bebasnya reliabel (konsiten).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Toleransi | VIF |
| Penggunaan TI | 0.282 | 3.546 |
| Kompetensi | 0.293 | 3.409 |
| Penempatan Kerja | 0.293 | 4.294 |

Pada Tabel 6 diatas dapat dilihat nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10 sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model analisis regresi linier berganda.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel Bebas | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Hasil |
|------------------|--------------------|--------------|-------------------|
| Penggunaan TI | 0,161 | 0.226 | Homoskedastisitas |
| Kompetensi | 0,050 | 0.711 | |
| Penempatan Kerja | 0,077 | 0.564 | |

Pada Tabel 7. di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari seluruh variabel bebas adalah ≥ 0.05 yang berarti model

analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji linieritas

Tabel 8. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

| Hubungan Antara Variabel | Uji Linearitas | | | |
|------------------------------------|----------------|---------|-------|--------|
| | R2 | F | Sig. | Hasil |
| Penggunaan TI ; Kinerja pegawai | 0.684 | 121,114 | 0.000 | Linear |
| Kompetensi ; Kinerja pegawai | 0.722 | 145,681 | 0.000 | Linear |
| Penempatan Kerja ; Kinerja pegawai | 0.757 | 174,022 | 0.000 | Linear |

Hasil pengujian lineritas pada table 8, diperoleh nilai sig. kurang dari 0,05, sehingga seluruh variabel bebas mempunya hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas/terikat.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Ringkasan Hasil Komputasi Analisis Regresi Berganda Parsial X1

| Pengaruh antar variable | Koefisien | t-value | Sig. t | Hasil |
|-------------------------|-----------|-------------------|--------|----------|
| Konstanta | 18.285 | 2.659 | 0.010 | Diterima |
| Penggunaan TI | 1.848 | 11.005 | 0.000 | Diterima |
| R = 0.827 | | F-value = 121.114 | | |
| R-Square = .684 | | Sig. F = 0.000 | | |
| SEE = 5.52 | | n = 58 | | |

Hasil uji F diperoleh nilai sig.F = 0,000 < 0.05, sehingga model tersebut signifikan atau bisa diterima. Nilai sig.t dibawah 0.05, sehingga semua variabel bisa masuk kedalam model persamaan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Komputasi Analisis Regresi Berganda Parsial X2

| Pengaruh antar variable | Koefisien | t-value | Sig. t | Hasil |
|-------------------------|-----------|-------------------|--------|----------|
| Konstanta | 26.173 | 4.655 | 0.000 | Diterima |
| Kompetensi | 1.306 | 12.070 | 0.000 | Diterima |
| R = 0.850 | | F-value = 145.681 | | |
| R-Square = 0.722 | | Sig. F = 0.000 | | |
| SEE = 5.17 | | n = 58 | | |

Hasil uji F diperoleh nilai sig.F = 0,000 < 0.05, sehingga model tersebut signifikan atau bisa diterima. Nilai sig.t dibawah 0.05, sehingga semua variabel bisa masuk kedalam model persamaan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Tabel 4.16. Ringkasan Hasil Komputasi Analisis Regresi Berganda parsial X3

| Pengaruh antar variabel | Koefisien | t-value | Sig. t | Hasil |
|-------------------------|-----------|-------------------|--------|----------|
| Konstanta | 28.547 | 5.747 | 0.000 | Diterima |
| Penempatan kerja | 2.043 | 13.192 | 0.000 | Diterima |
| R = 0.870 | | F-value = 174.022 | | |
| R-Square = 0.757 | | Sig. F = 0.000 | | |
| SEE = 4.84 | | n = 58 | | |

Hasil uji F diperoleh nilai sig.F = 0,000 < 0.05, sehingga model tersebut signifikan atau bisa diterima. Nilai sig.t dibawah 0.05, sehingga semua variabel bisa masuk kedalam model persamaan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Komputasi Analisis Regresi Berganda simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 11. diperoleh persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

| Pengaruh antar variabel | Koefisien | Koefisien Beta | t-value | Sig. t | Hasil |
|--------------------------|-----------|------------------|---------|--------|----------|
| Konstanta | 15.721 | | 2.991 | 0.004 | Diterima |
| Penggunaan TI | 0.512 | 0.229 | 2,153 | 0.036 | Diterima |
| Kompetensi | 0.533 | 0.347 | 3,324 | 0.002 | Diterima |
| Penempatan Kerja pegawai | 0.926 | 0.394 | 3,364 | 0.001 | Diterima |
| R = 0.910 | | F-value = 86,250 | | | |
| R-Square = .827 | | Sig. F = 0.000 | | | |
| SEE = 4,15543 | | n = 58 | | | |

$$Y = 15,721 + 0.512 X1 + 0.533 X2 + 0.926 X3$$

Hasil uji F diperoleh nilai sig.F = 0,000 < 0.05, sehingga model tersebut signifikan atau bisa diterima. Nilai sig.t masing-masing variabel dibawah 0.05, sehingga semua variabel bisa masuk kedalam model persamaan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Besaran pengaruh penggunaan teknologi informasi sebesar 22,9%, kompetensi sebesar 34,7% dan penempatan kerja sebesar 39,4% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar,

Pembahasan

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan

Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Menurut Hamzah (2010) dengan adanya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan pemerintah, maka penyelenggaraan negara menuju value for money (ekonomis, efisien, dan efektif) dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat semakin mengalami peningkatan menuju upaya yang optimal. Adanya hal tersebut harapan menuju tata kelola pemerintah (good governance) yang baik dapat terwujud sesuai keinginan bersama. Dengan adanya value for money dan good governance, tujuan yang ingin dicapai pemerintah dan yang diharapkan oleh masyarakat akan selaras.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Menurut Wibowo (2014) kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Siswanto dalam Suwatno (2012) menyatakan bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian diharapkan akan ada peningkatan kinerja.

Kesimpulan

1. Penggunaan Teknologi Informasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai

Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

2. Kompetensi yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.
3. Penempatan Kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.
4. Penggunaan teknologi informasi, Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Artinya bahwa dengan penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi dan penempatan Kerja secara Bersamaan memiliki kontribusi dalam peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar.

Saran

1. Penyempurnaan angket dalam penelitian mendatang disarankan untuk dapat memperkecil terjadinya subjektivitas dalam pengisian angket.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian pada obyek dan subyek penelitian yang berbeda dan profesi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Agustriyana (2015), Analisis faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015.
- Andriana (2015), Staffing Dalam Alquran Dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan. Jurnal Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu Ilmu Sosial dan Budaya, Vol.12, No.2 Juli-Desember 2015.

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber*
- Ginting, E. S. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Torn PT Perkebunan Nusantara III (persero). Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Raja. Grafindo.
- Gomez, Mejia Luis R. (2015) *Managing Human Resources*. 8th edition New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Gujarati, Damodar N, Dawn C. Porter, (2013) *Dasar-dasar Ekonometrika*, Ed. ke-5, Jil. ke-2, Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, Joseph F, William C. Black, Barry J. Babin, and Ronald L. Tatham, (2010). *Multivariate Data Analysis*, Siventh Edition. Pearson Education.
- Hamzah, Ardi. 2010. Faktor-faktor pemakai yang mempengaruhi minat pemanfaatan system informasi. *Jurnal AKuntansi Multiparadigma*, (Vol.1 No.2 Agustus 2010).
- Hapsari, Mirma dan Ghozali, imam 2006. Pengaruh Teknologi Informasi Berbasis Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal MAKSI* (Vol 6 No. 1 jan 2006) Hal. 60-68.
- Hasibuan. Malayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Muhammad Fakhri dan Wibowo, Amin, 2010, *Sistem Informasi Manajemen*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Jaryono & Retno Widuri (2010), Analisis pengaruh kinerja teknologi informasi Terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed.
- Mahmudi, (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soetjipto. 2007. Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 5
- Solimun, (2012). *Pemodelan Generalized Structured Component Analysis (GeSCA)*. Program Studi Statistika FMIPA, PDIM FE Universitas Brawijaya
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competency at Work*. John Wiley Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta (Cetakan k 19).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wijayanto, Japerdi & Lucky O. H. Dotulong (2017), Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA* (Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057)
- Wilkinson, W. Joseph, Michael J. Cerullo, Vasant Raval & Bernard Wong-On-Wing. 2000. *Accounting Information Systems: Essensial Concepts and Applications*. Fourth Edition. John Wiley and Sons. Inc
- Yunus, Edi, 2012, Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPPBC tipe madya pabean tanjung perak Surabaya. *Jurnal*, Surabaya. Dipublikasikan..
- Zainal, R. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.