

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lahirnya otonomi daerah merupakan suatu upaya untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang professional. Otonomi daerah merupakan pemberian wewenang dalam pemberdayaan daerah dengan memberikan pengambilan keputusan terhadap daerah terkait. Pemberian wewenang ini harus diikuti dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya nasional termasuk perimbangan keuangan yang dilakukan secara adil antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Seiring dengan adanya otonomi daerah, maka dibentuklah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian setelah berlakunya Peraturan Pemerintahan Nomor 18 Tahun 2018 berubah menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) (Suaib, 2017).

OPD merupakan suatu organisasi atau lembaga yang ada di Pemerintah Daerah dan memiliki tanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. OPD dibentuk dengan berdasarkan potensi, pertimbangan karakteristik, dan kebutuhan daerah tersebut oleh masing-masing daerah. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2016 menjelaskan bahwa Perangkat Daerah yang terdapat di Kabupaten/Kota meliputi sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, serta badan dan kecamatan (Cholis & Fadli, 2018).

Setelah diberlakukannya UU No 22 Tahun 1999 yang sudah diperbaharui menjadi UU No 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah yang diharapkan akan lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Peraturan tersebut mendorong pemerintah untuk memiliki kinerja yang mengarah pada kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan terbaik yang dilakukan secara transparan, berkualitas, dan pembagian tugas yang tersusun secara baik pada pemerintahan (Damanik, 2017).

Prawirosentono dalam Damayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini karena kinerja merupakan suatu proses menuju keberhasilan yang telah dirancang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Kinerja organisasi tergolong baik jika sudah mampu mengelola kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah dirancang. Kinerja adalah hal terpenting dalam suatu organisasi sektor publik khususnya pemerintahan, karena kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana pencapaian yang didapatkan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Talukder dalam Djatikusumo (2016) menjelaskan bahwa teknologi informasi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan. Pemanfaatan teknologi informasi secara luas dapat menjadi faktor kunci pada peningkatan kinerja organisasi. Salah satu penerapan dari hal tersebut adalah dengan perilaku/sikap yang menggunakan teknologi informasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi yang ada. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara efektif dapat memberikan suatu kontribusi terhadap kinerja sehingga anggota-anggota yang berada dalam suatu organisasi harus memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. (Marginingsih, 2017).

O'Brien dan Marakas dalam Marginingsih (2017) mengemukakan bahwa kesuksesan sistem informasi tidak hanya diukur melalui efisiensi dalam biaya, waktu, dan sumber daya informasi, tetapi budaya organisasi juga ikut dalam mengukur kesuksesan sistem informasi. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi/perusahaan, dimana ada suatu konsep, pola, dan berbagai asumsi yang dihasilkan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu. Budaya organisasi menjadi salah satu nilai penting untuk mendorong suatu kelompok dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan masalah yang sering dihadapi selama proses mencapai tujuan.

Supratiwi (2020) menyebutkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang ada di organisasi pemerintahan belum dilaksanakan secara optimal bahkan masih tergolong pada tahap awal sehingga belum memperoleh manfaat yang diharapkan. Kondisi seperti itu mendorong organisasi pemerintahan untuk terus meningkatkan investasi pada teknologi informasi dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas informasi dan memperoleh manfaat teknologi informasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi di pemerintahan. Hasil kajian Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Nasional pada 2016 menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi di pemerintahan Indonesia masih tergolong rendah, yaitu dengan hasil sebesar 30% dari kapasitas yang sudah tersedia. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas investasi teknologi informasi yang ada di pemerintah daerah juga tergolong rendah.

Masalah yang sering dihadapi oleh sebuah kantor pemerintahan yang belum memiliki sistem yang terintegrasi adalah pengarsipan, pencarian data, berbagi data antar bagian, serta resiko rusaknya dokumen yang disimpan. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor keterbatasan sumber daya yang memadai dan juga belum adanya teknologi yang tepat. Kantor pemerintahan dapat mengalami penurunan kinerja sehingga menurunkan keuntungan bagi perusahaan karena mungkin harus mengulang proses pengambilan data maupun proses penyimpanan data yang dibutuhkan. Proses pelayanan yang dijalankan juga seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga beberapa target belum dapat terlaksana. Guna mengurangi resiko kerugian yang ditimbulkan karena belum adanya sistem yang memadai, maka suatu kantor pemerintah harus memperbaiki sistem yang ada, terutama dalam hal sistem integrasi melalui penerapan teknologi informasi secara simultan dapat kinerja secara signifikan (Santosa dkk, 2019).

Penelitian ini mengambil studi kasus yang berada di Pemerintah Kabupaten Bogor, hal ini karena penginputan data yang berhubungan dengan program keterbukaan informasi warga atau sistem informasi desa yang ada di Kabupaten Bogor masih jauh dari target yang telah ditentukan. Selain itu, keluhan masyarakat

juga belum dapat direspon secara maksimal karena manajemen pengaduan yang belum terkelola dengan baik (Mawar & Tuti, n.d.). Beberapa OPD seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor memiliki beberapa permasalahan pada tata kelola TI seperti belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), masih kurangnya pendefinisian dari proses TI dan belum dilaksanakannya tugas pokok dan fungsi secara maksimal karena kurangnya SDM yang mempunyai latar belakang sarjana di bidang IT sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja organisasi (Siregar, 2019). Dinas Sosial Kabupaten Bogor juga termasuk salah satu OPD yang mengalami *trend* penurunan pada kinerja pelayanan yang diukur melalui indeks kepuasan masyarakat, beberapa permasalahan mengenai olah data juga ditemukan yakni data yang digunakan Dinas Sosial dalam menyalurkan bantuan *covid-19* saat ini merupakan data pada tahun 2009, hal ini menunjukkan adanya data yang tidak diperbaharui (Indriyanti, 2018). Selain itu, kondisi data yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor juga masih belum menyeluruh, kinerja dalam memberikan kemudahan dan kelancaran pada masyarakat yang mengurus kebutuhan administrasi kependudukan juga belum dilaksanakan secara optimal (Irawansyah dkk, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi berdampak pada inovasi kinerja organisasi pemerintah. Inovasi yang ada melalui teknologi informasi dapat membuat pelayanan yang semakin memudahkan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Inovasi tersebut dapat berupa pembuatan aplikasi untuk pengaduan masyarakat yang dilakukan secara *online*, dan memadukan beberapa aplikasi seperti penilaian kinerja, pelayanan, hingga pengaduan masyarakat ke dalam satu aplikasi. Dengan begitu, pemerintah setempat dapat memantau kinerja dan produktivitas yang dilaksanakan. (Sagita, 2017).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis berminat untuk meneliti mengenai faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja organisasi perangkat daerah di pemerintah kabupaten Bogor pada tahun 2020.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja organisasi perangkat daerah pemerintah Kabupaten Bogor tahun 2020?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja organisasi perangkat daerah pemerintah Kabupaten Bogor tahun 2020?

1.3. Tujuan

Berdasarkan dengan masalah yang telah dirumuskan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan kinerja organisasi perangkat daerah pemerintah Kabupaten Bogor tahun 2020.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi perangkat daerah pemerintah Kabupaten Bogor tahun 2020.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi masing-masing pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai masalah yang sama, serta menambahkan

pengetahuan pembaca sebagai bahan kepustakaan terutama yang berhubungan dengan Ilmu Pemerintahan khususnya untuk kinerja organisasi perangkat daerah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemerintahan, baik berupa masukan ataupun pertimbangan untuk perbaikan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja organisasi perangkat daerah.

1.5. Tinjauan Pustaka

Pada penyusunan skripsi, mengkaji beberapa studi terdahulu dengan topik yang relevan dengan penelitian akan memberikan kemudahan dalam memberikan kejelasan terhadap penyusunan dan memberikan batasan atau fokus penelitian. Studi-studi terdahulu yang berkaitan dengan kinerja organisasi perangkat daerah terhadap pemerintah di Indonesia dapat dipetakan/dikategorikan/diklasifikasikan (taksonomi) sebagai berikut:

Khalimatusyakhidiah (2019) meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Batam Tahun 2019”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi pada instansi pemerintah di Kota Batam dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia (SDM), pelatihan, dan disiplin kerja.

Ridwan & Mus'id (2019) meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif mengenai kinerja organisasi sektor publik pada dinas-dinas di Kota Jambi pada 2019. Mereka menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik adalah motivasi kerja, desentralisasi, partisipasi penyusunan anggaran, tujuan yang jelas dan sistem pengukuran kinerja. Avany & Subardjo (2018) meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif mengenai penerapan sistem informasi akuntansi (SIA), partisipatif anggaran, pengawasan fungsional, dan akuntabilitas

publik terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD). Penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dan Mus'id yakni partisipatif anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja OPD, sedangkan ketiga hal lainnya berpengaruh positif.

Rosilawaty (2019) meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan budaya organisasi terhadap kinerja OPD di Kabupaten Purworejo. Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawaty menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja OPD, sedangkan partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilayuniga & Rahayu (2019) dimana perencanaan anggaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja OPD di Kota Surabaya.

Dewi et al. (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja SKPD yang ada di Kabupaten Gianyar. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiningwarni & Dindah (2017) dengan metode kuantitatif, yakni budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

Ramadhan (2019) meneliti mengenai kinerja organisasi yang ada pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Ciamis dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Notanubun (2017) menggunakan metode kuantitatif juga menemukan bahwa kinerja organisasi yang ada pada Dinas Pendidikan di Provinsi Maluku dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Namun demikian, banyak penelitian terdahulu itu hanya mengungkap faktor sumberdaya manusia, faktor administrasi pemerintahan, dan faktor budaya organisasi yang mempengaruhi tingkat kinerja organisasi. Padahal di era modern sekarang ini

pemerintahan di Indonesia telah menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Hal ini berarti ada *gap* atau kesenjangan ilmu pengetahuan dalam penelitian tentang kinerja organisasi terhadap pemerintah.

Penelitian ini mengisi kekosongan pengetahuan itu dengan cara melengkapi penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel penerapan penggunaan TIK/*ICT use* yang berkemungkinan mempengaruhi kinerja organisasi.

1.6 Kerangka Teoritik (*Theoretical Framework*)

1.6.1. Kinerja Organisasi

Sri Fadilah (2020) menjelaskan bahwa konsep dari kinerja dan organisasi membentuk satu variabel baru yakni kinerja organisasi yang merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada organisasi dengan sebaik mungkin, sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan dan disepakati. Hal ini bukan hanya berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan melainkan juga pada pentingnya proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasi.

Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang mempertanyakan mengenai tujuan atau misi suatu organisasi, apakah hal tersebut sudah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Bastian dalam Sri Fadilah (2020) menggambarkan kinerja organisasi sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang ada di organisasi tersebut. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan yang dipengaruhi oleh sumber daya yang ada

pada organisasi tersebut. Sumber daya tersebut berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, kebijakan, dan informasi.

Bastian dalam Yanti (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa macam dimensi untuk mengukur kinerja organisasi, yakni terdapat 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu:

1. *Input*, adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi menghasilkan produknya yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan, dan sebagainya.
2. *Output*, adalah segala sesuatu yang diharapkan akan tercapai dari suatu kegiatan yang telah direncanakan yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.
3. *Outcome*, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
4. *Impact*, adalah pengaruh yang ditimbulkann baik secara positif maupun negatif dari setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Sri Fadilah (2020) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa alasan mengenai dilakukannya penilaian kinerja organisasi karena manfaat dan tujuannya. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dan mencerminkan tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan.
2. Menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.
3. Sebagai dasar untuk melakukan penentuan strategi perusahaan di masa yang akan datang.
4. Memberi petunjuk untuk pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya serta bagian organisasi pada khususnya.
- 5) Sebagai dasar penentuan pengambilan kebijaksanaan dalam penanaman modal yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Selanjutnya, adapun beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk mendapatkan kewajiban keuangannya yang harus terpenuhi dan memenuhi keuangannya pada saat ditagih.
2. Mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan bila perusahaan tersebut sedang mengalami pencabutan/pembatalan keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dalam kurun waktu tertentu.
4. Mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan dalam melakukan usahanya dengan stabil. Hal ini diukur melalui pertimbangan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang dan membayar kembali pokok hutangnya secara tepat waktu.

1.6.2. Inovasi

Inovasi merupakan suatu kelanjutan yang ada dari suatu penemuan (*invention*) dan inovasi merupakan penciptaan nilai (*creation of value*) yang mengikutsertakan peningkatan teknologi. Inovasi harus secara signifikan dalam memberikan nilai tambah kesejahteraan, yang diterapkan pada layak jual (diterima oleh pasar) atau tidaknya jasa inovatif tersebut terhadap suatu penciptaan nilai. Inovasi memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan untuk memahami kebutuhan (*need*) maupun keinginan (*want*) konsumen. Inovasi juga berkaitan dengan sikap yang kreatif, atau sikap yang seringkali merasa tidak puas dengan pendekatan yang sebelumnya, yang kemudian dikemas dan disampaikan melalui sarana “teknologi” yang lebih baik (Nasution & Hermawan, 2018).

Kogabayev & Maziliauskas (2017) juga menjelaskan bahwa inovasi merupakan suatu hal yang terdiri dari generasi ide baru dan

mengimplementasikannya menjadi suatu produk, proses atau layanan baru yang mengarah kepada pertumbuhan ekonomi nasional, peningkatan lapangan kerja, ataupun dalam peningkatan pelayanan. Inovasi merupakan suatu proses yang panjang dan kumulatif dari sejumlah besar proses pengambilan keputusan organisasi, hal ini dimulai dari tahap pembuatan ide baru hingga tahap implementasinya. Ide baru ini mengacu pada persepsi kebutuhan pelanggan. Melalui proses implementasi, ide baru dapat dikembangkan dan dikomersialkan menjadi suatu produk baru yang dapat dipasarkan atau proses baru dengan pengurangan jumlah biaya namun mengalami peningkatan produktivitas.

Inovasi diartikan sebagai suatu perbaikan atau penemuan yang melalui proses sehingga dapat memunculkan perubahan dengan tujuan tertentu. Molchanov dalam Kogabayev & Maziliauskas (2017) menganggap bahwa inovasi merupakan suatu perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan aktivitas kemasyarakatan dan diperuntukkan bagi penyelenggara produksi sosial.

Hurley dan Hult dalam Sartika (2015) yang mendefinisikan inovasi sebagai sebuah mekanisme dalam perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis, sehingga suatu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan gagasan pemikiran baru serta menawarkan produk atau layanan yang inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Singh et al. (2019) mengevaluasi inovasi terbuka sebagai pendorong kinerja organisasi pada 400 lebih usaha kecil dan menengah yang ada di United Arab Emirates. Ia menemukan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif pada kinerja organisasi dan dapat menguntungkan usaha kecil dan menengah tersebut. Nawaz Khan et al. (2019) juga menemukan hal yang sama pada penelitiannya mengenai peran inovasi terhadap *corporate governance* dan kinerja organisasi yang ada di Negara Pakistan. Ia menemukan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, sehingga dalam meningkatkan kinerja organisasi ini dapat melalui peningkatan inovasi. Hasil penelitian tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Suhag, 2017) dan

(Migdadi, 2019) yang menyatakan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi.

Nasution & Hermawan (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi inovasi sebagai berikut:

1. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan *output/input* yang berkaitan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan dan disepakati. Organisasi sektor tertentu akan dinilai semakin efisien jika rasio efisiensinya cenderung diatas 1 (satu). Semakin besar rasio yang dimiliki, maka akan semakin tinggi juga tingkat efisiensinya. Sebagai satuan kinerja, efisiensi harus dibandingkan dengan angka acuan tertentu seperti efisiensi periode sebelumnya atau efisiensi di organisasi *benchmark* sektor tertentu lainnya. Dengan demikian, semakin sedikitnya penggunaan sumberdaya juga akan mempengaruhi efisiensi yang ada. Proses yang efisien bisa dicapai melalui perbaikan proses (inovasi proses), sehingga produk/jasa yang dihasilkan akan lebih murah, cepat, dan meningkatkan produktivitas.

2. Efektivitas

Tingkat pencapaian hasil (pelaksanaan program) dengan target yang sudah ditentukan, efektivitas merupakan perbandingan antara *outcome* (hasil akhir yang ingin dicapai) dengan *output* (aktivitas yang dijalankan untuk mencapai *outcome*). Semakin tinggi kontribusi *output* terhadap *outcome*, maka akan semakin efektif struktur organisasi yang ada dan tepat sasaran program atau kegiatan yang dirancang dan diterapkan. Jika efisiensi berfokus pada *output* dan proses, maka efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil). Pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang dilaksanakan dinilai sudah efektif jika *output* yang ada dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapai dengan biaya yang *reasonable*.

3. Tingkat Kreativitas

Kreativitas merupakan hasil yang ada dari sebuah proses berpikir kreatif atau suatu pola pemikiran yang digunakan untuk memunculkan ide-ide baru. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu hal yang baru, kreativitas mampu untuk membuat kombinasi-kombinasi baru yang akan memunculkan manfaat. Kreativitas merupakan salah satu yang ada dari 3 (tiga) unsur yang ada, yakni melihat dengan sudut pandang yang baru, menemukan hubungan baru, dan membentuk kombinasi baru dari objek/konsep/fenomena yang ada. Sehingga, kreativitas dapat disimpulkan sebagai kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang benar-benar baru ataupun merupakan kombinasi dari karya sebelumnya menjadi karya yang baru untuk menghadapi suatu permasalahan.

1.6.3. Budaya Organisasi

Nawawi dalam Busro (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang kali oleh pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Pegawai tersebut sudah menyetujui bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Budaya organisasi yang sudah kuat pada suatu organisasi akan dapat meningkatkan efektivitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Munandar dalam Busro (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu sesuai dengan yang ada dalam suatu organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Zeyada (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan makna yang meliputi nilai, sikap, dan emosi yang mengontrol perilaku anggotanya. Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, praktik, dan kebiasaan yang dimiliki oleh anggota komunitas tertentu. Budaya organisasi ini berbeda dari satu organisasi ke organisasi lainnya ataupun dari satu negara ke negara lain tergantung pada elemen penyusunnya. Keseluruhan gabungan dari pengetahuan, keyakinan, etika, hukum, seni, adat istiadat, dan kemampuan lain yang diperoleh

manusia sebagai anggota masyarakat merupakan budaya (E.B. Taylor dalam Zeyada, 2018). Sehingga, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sekumpulan nilai yang dimiliki oleh individu dalam organisasi dan mengontrol perilaku mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Sekumpulan nilai ini meliputi kekuatan, efektivitas, efisiensi, kesetaraan, tim kerja, sistem.

Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat melakukan perubahan dan peningkatan pada kinerja organisasi yang signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan peningkatan budaya organisasi dengan baik. Nikpour (2017) mengevaluasi mengenai dampak budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang ada di Kantor Pendidikan Negara Iran. Ia menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang ada. Penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi pada pegawai di PT. Trimitra Utama (Santosa, Sidikin, & Guswandi, 2018).

Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif. Adanya budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak terhadap meningkatnya perilaku inovatif di kalangan pegawai. Oleh karena itu, hendaknya budaya organisasi ditempatkan sebagai faktor strategis dalam usaha untuk mengembangkan inovasi di kalangan pegawai dengan melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap budaya organisasi guna mengetahui kekurangan atau kelemahan dalam penerapan nilai-nilai budaya. Pengembangan budaya organisasi dapat mengacu pada dimensi misi, konsistensi, adaptabilitas, dan keterlibatan. Setiap organisasi harus mengembangkan nilai-nilai organisasi yang visioner yang dituangkan dalam misi organisasi, mengajarkan prinsip konsistensi, kemampuan dalam beradaptasi, dan memperkuat keterlibatan anggota organisasi. Keempat hal itu akan menjadi acuan utama dalam mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi (Rizki, 2020).

Budaya organisasi dicirikan oleh sekumpulan karakteristik yang berasal dari karakteristik budaya umum, dan organisasi administratif. Karakteristik budaya organisasi dijabarkan sebagai berikut (Zeyada, 2018):

1. Budaya adalah proses yang diperoleh melalui interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dan melalui budaya kita dapat memprediksi perilaku individu berdasarkan budayanya.
2. Budaya organisasi adalah suatu proses kemanusiaan dimana manusia dianggap sebagai sumber utamanya, yaitu hasil buaatannya sendiri dan tanpanya tidak akan ada budaya.
3. Budaya adalah sistem kumulatif dan berkelanjutan karena setiap generasi organisasi bekerja untuk menyampaikannya kepada generasi berikutnya dan mewarisi dari generasi ke generasi.
4. Budaya organisasi merupakan sistem gabungan yang terdiri dari sekumpulan komponen atau subkomponen yang saling berinteraksi dalam suatu komposisi.

Budaya organisasi juga mencakup elemen-elemen berikut:

1. Aspek moral: Mewakili etika, nilai, keyakinan dan ide yang diemban oleh individu
2. Aspek perilaku: Ini adalah adat istiadat dan tradisi anggota masyarakat, seni, seni dan berbagai praktik
3. Aspek fisik: Segala sesuatu yang dihasilkan oleh anggota masyarakat adalah nyata dan jelas.
4. Budaya organisasi memiliki sifat adaptasi, itu adalah sistem fleksibel yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan biologis dan psikologis manusia

Kajian yang dilakukan oleh Eugene Mckenna dalam (Rasal, 2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dari budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Individual initiative*, merupakan inisiatif seseorang atau pegawai dalam memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

2. *Communication Pattern*, merupakan pola komunikasi dan koordinasi yang terjalin antar pegawai.

3. *Management Support*, merupakan dukungan manajemen berupa bantuan atau dukungan pada bawahannya, penghargaan terhadap pegawai berprestasi, dan tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas.

4. *Risk tolerance*, merupakan toleransi terhadap risiko dimana pekerjaan didorong untuk mengambil risiko, agresif dan inovatif.

1.6.4. Penggunaan Teknologi Informasi (*ICT Use*)

Dua teknologi yang mendasari teknologi informasi adalah teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi meliputi perangkat keras, perangkat lunak dan komponen sistem terkait yang digunakan organisasi untuk menciptakan sistem informasi terkomputerisasi (Simkin dalam Jansen et al., 2018). Penggunaan teknologi informasi didefinisikan sebagai penggunaan teknologi komputer yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi sebuah informasi, dan proses penyaluran data/informasi tersebut dalam batas ruang-ruang waktu tertentu. Penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai seberapa optimal penggunaan teknologi komputer dalam penyusunan laporan keuangan. Ukuran penggunaan teknologi informasi dapat dilihat menurut Hamdani Harfan dalam Jansen et al. (2018) sebagai berikut:

1. Memiliki komputer yang cukup
2. Jaringan internet
3. Pemanfaatan jaringan komputer (lan)
4. Proses akuntansi secara komputerisasi
5. Pengolahan data menggunakan *software*
6. Sistem informasi yang terintegrasi
7. Jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur.

Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer untuk memproses dan penyimpanan informasi juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer juga sebagai salah satu komponen dari teknologi informasi yang merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang mungkin manusia tidak mampu melakukannya. Pemanfaatan komputer, informasi yang dihasilkan dapat tepat pada waktunya dan tepat nilainya.

Indikator-indikator penggunaan teknologi informasi menurut Mujib dalam Anita & Wahyudin (2018) adalah sebagai berikut:

1. Intensitas dalam memanfaatkan teknologi informasi
2. Kondisi Infrastruktur
3. Frekuensi Pemanfaatan

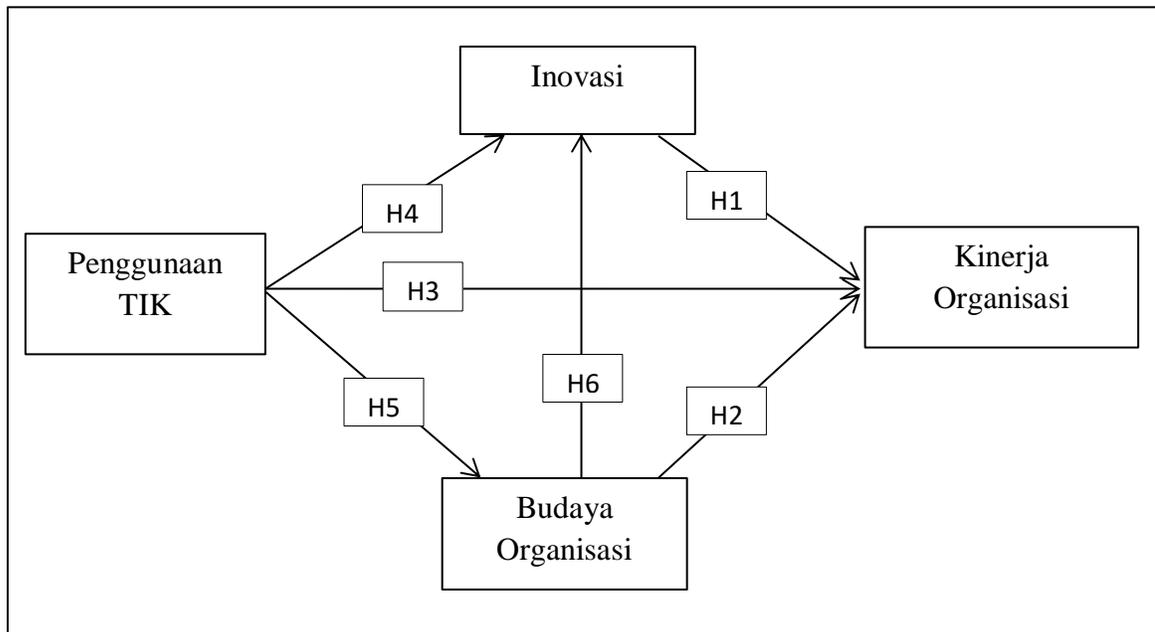
Wilkinson dalam Muzakki (2016) yang mendefinisikan teknologi informasi sebagai pendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen dan mendukung kegiatan operasional organisasi atau perusahaan sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang *online* dan *realtime* sehingga laporan yang dihasilkan akan bersifat langsung, serta semua transaksi dan pelayanan yang tercatat dapat ditelusuri dengan mudah. Secara tidak langsung, pemanfaatan teknologi informasi ini memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja unit pemerintah, teknologi yang dimanfaatkan secara maksimal akan mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada agar lebih efektif (Damanik, 2017). Inovasi dan TIK juga menjadi hal utama dalam pendorong peningkatan kinerja organisasi yang ada di pasar Lebanon (Yunis dkk, 2018).

Teknologi informasi juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Penggunaan teknologi informasi dirasa sangat bermanfaat pada proses kinerja karyawan, sehingga akan lebih baik jika dilakukan peningkatan teknologi dalam pemanfaatan kinerja karyawan. Adapun persentase hasil tersebut 78% dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan pengaruh teknologi, serta teknologi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 95% (Budhi, 2018).

Sari (2019) juga menemukan pada penelitiannya bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap inovasi. Hal ini berarti semakin meningkatnya penggunaan atau pemanfaatan teknologi informasi, maka inovasi yang ada juga akan meningkat

Gambar 1. Kerangka Teoritik



1.7. Hipotesa Penelitian

- H1: Inovasi mempengaruhi kinerja organisasi secara positif dan signifikan.
- H2: Budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi secara positif dan signifikan.
- H3: Penggunaan TIK mempengaruhi kinerja organisasi secara positif dan signifikan.
- H4: Penggunaan TIK mempengaruhi inovasi secara positif dan signifikan.
- H5: Penggunaan TIK mempengaruhi budaya organisasi secara positif dan signifikan.

H6: Budaya organisasi mempengaruhi inovasi secara positif dan signifikan

1.8. Definisi Konseptual

1.8.1. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi merupakan suatu kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan pada organisasi dengan sebaik mungkin sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan.

1.8.2. Inovasi

Inovasi merupakan penciptaan nilai yang mengikutsertakan peningkatan teknologi, dan berkaitan dengan sikap kreatif, atau sikap yang merasa tidak puas dengan pendekatan sebelumnya sehingga menciptakan hal baru.

1.8.3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang kali oleh pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1.8.4. Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Penggunaan TIK merupakan pemanfaatan teknologi untuk mengukur seberapa optimal teknologi itu digunakan dalam mempermudah menyelesaikan tugas yang dilaksanakan.

1.9. Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Kinerja Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pelayanan yang diberikan 2. Dampak dan manfaat terhadap masyarakat 3. Hasil yang dicapai dengan target yang ditentukan 4. Sumber daya yang memadai
Inovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan pada kelembagaan 2. Pengembangan tata laksana 3. Pengembangan proses pelayanan 4. Pengembangan pola pikir pengetahuan
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif pegawai memahami tanggung jawab pekerjaan 2. Pola komunikasi dan koordinasi yang terjalin antar pegawai 3. Prestasi pegawai dan manajemen yang mendukung 4. Berani bertindak terhadap risiko dan bersikap agresif
Penggunaan TIK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas penerapan dan penggunaan TIK 2. Pemanfaatan TIK dalam pekerjaan 3. Infrastruktur yang memadai 4. Ketersediaan tenaga ahli

1.10. Metode Penelitian

1.10.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Sastika (2018), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu fenomena yang ada pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan instrument penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik. Pada penelitian ini, pengaruh yang diteliti meliputi penggunaan TIK, inovasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono dalam Darna (2018), metode penelitian survey adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan peneliti melakukan sebuah pengumpulan data, seperti dengan kuesioner, wawancara yang terstruktur, dan sebagainya dengan populasi yang besar maupun kecil. Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrument penelitian, kuesioner terstruktur merupakan kuesioner yang alternatif jawabannya sudah disediakan untuk pengumpulan data primer dengan tujuan menyampaikan informasi dari pegawai pemerintah yang bekerja pada OPD Pemerintah Kabupaten Bogor.

1.10.2. Lokasi Penelitian dan Target Responden

Penelitian ini mengambil kasus pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintahan Kabupaten Bogor, Jawa Barat sebagai responden. Wilayah tersebut dijadikan lokasi penelitian karena Kabupaten Bogor mendapatkan penghargaan sebagai peringkat dan status kinerja penyelenggaraan daerah kabupaten/kota pada 2017 serta penghargaan sebagai tim koordinasi kerja sama daerah kabupaten dan kota terbaik pada 2019. Target responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada OPD Pemerintah Kabupaten Bogor

1.10.3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yakni primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden yang menjadi sasaran dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui

teknik kuesioner yang disebarakan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui wawancara terhadap beberapa narasumber yang terlibat dalam penerapan penggunaan TIK yang ada di 22 OPD Kabupaten Bogor.

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh, dan sebagai pedoman peneliti dalam memformulasikan alat penelitian yakni daftar pertanyaan wawancara dan lembar kuesioner serta seagai alat pendukung analisis dalam BAB selanjutnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berita, catatan, buku saku OPD, dan data-data sekunder lainnya yang relevan dan dibutuhkan dalam penelitian ini.

1.10.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh fakta mengenai variable yang diteliti. Selanjutnya, untuk mengungkap fakta actual tersebut peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data studi ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan survey kuantitatif yang dikembangkan dari indikator-indikator dari variabel. Kuisisioner ini adalah kuesioner tertutup yang kemudian akan diukur dengan skala *likert*, yang mana nilai jawaban dari responden masing-masing tersebut memiliki nilai yang dapat dihitung untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena yang sedang diteliti. Skala *likert* yang sudah diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun sebuah pernyataan. Jawaban setiap instrument dalam skala *likert* memiliki kriteria penialian sebagai berikut (Sugiyono dalam Susanti et al., 2018):

Tabel 1.10.4.
Pemberian Skor Skala *Likert*

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono dalam Susanti et al., 2018)

Peneliti mendatangi OPD terkait untuk mendistribusikan kuesioner, dan setelah data terkumpul akan diolah dengan menggunakan SEM-PLS.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam Agustiani (2018) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk mendapatkan informasi dan ide dengan menggunakan tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini, penulis akan mewawancarai beberapa perwakilan dari OPD terkait dengan pengaruh penggunaan TIK, inovasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Dokumentasi merupakan pelengkap dari metode wawancara yang berupa studi kepustakaan, yakni mengumpulkan data-data yang ada pada buku-buku, jurnal-jurnal, dokumen yang berisikan peraturan-peraturan hukum, dan teori para ahli yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.10.5. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Menurut Umar dalam Ningsi & Agustina (2018), populasi adalah kumpulan dari elemen yang memiliki kesempatan yang sama untuk dapat terpilih menjadi anggota sample. Sedangkan menurut Sugiyono, populasi

merupakan wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik ke dalam sebuah kesimpulan.

Jumlah OPD Kabupaten Bogor yang diambil pada penelitian ini adalah 22 Dinas yang ada di Pemerintah Kabupaten Bogor. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada OPD tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kabupaten Bogor dalam Angka 2020, jumlah pegawai yang bekerja pada 22 Dinas tersebut berjumlah 13.426 pegawai. Sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 13.426 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Susanti et al (2018), sampel adalah bagian yang ada dari jumlah dan karakteristik pada populasi tertentu. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

N = Jumlah populasi

e = presentase kelonggaran dari ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1.

Rumus Slovin memiliki ketentuan nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dengan jumlah besar, dan e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 13.426 pegawai yang bekerja pada Kabupaten Bogor, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dengan hasil perhitungan yang dibulatkan untuk

mencapai kesesuaian. Maka dilakukan perhitungan sebagai berikut untuk dapat menentukan sampel:

$$\begin{aligned}n &= \frac{13.426}{1 + 13.426 (0.1)^2} \\n &= \frac{13.426}{135,26} \\&= 99,26 \text{ dibulatkan menjadi } 99.\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 99 pegawai yang bekerja pada 22 Dinas di OPD Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Menurut Sugiyono dalam Susanti et al (2018), *simple random sampling* merupakan metode penarikan yang ada dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga anggota populasi yang ada memiliki peluang yang sama satu sama lain untuk dapat terpilih atau terambil.

1.10.6. Metode Analisis Data

1. Analisis Data Kuesioner

Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data. Menurut Ningsi (2018), *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan regresi, sedangkan *Partial Least Square* (PLS) adalah pendekatan soft modeling pada SEM yang tidak memiliki asumsi sebaran data dan jumlah minimal amatan yang sering disebut dengan SEM-PLS. Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal diantara kedua variabel. PLS adalah metode

regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor yang merupakan kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respon. SEM dengan PLS digunakan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menghitung dan menguji validitas, reliabilitas, regresi, dan hipotesa yang ada.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi dari pertanyaan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji regresi merupakan pengukuran yang dilakukan untuk melihat pengaruh pada dua variabel atau lebih. Sedangkan Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih berupa praduga dan harus dibuktikan mengenai kebenarannya. Hipotesis ini akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar, hal ini tergantung pada hasil penelitian terhadap fakta yang sudah dikumpulkan (Sugiyono dalam Susanti et al., 2018).

2. Analisis Data Wawancara

Hasil wawancara akan dianalisis untuk mengetahui bagaimana kinerja organisasi yang ada di OPD Kabupaten Bogor serta untuk mengetahui sejauh mana variabel penggunaan TIK, inovasi, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, variabel penggunaan TIK dapat mempengaruhi inovasi dan budaya organisasi, serta variabel budaya organisasi mempengaruhi inovasi.