

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan memberi perhatian pada masalah kinerja pegawai. Dalam mengatasi masalah ini penelitian yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2019) menemukan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin memiliki beberapa peran seperti peran hubungan pribadi, peran hubungan informasi dan peran pengambilan keputusan. Penelitian (Maulana et al., 2019) juga menemukan terjadinya permasalahan dalam hal pendidikan pegawai dan pemimpinyang kurang inovatif dalam hal teknologi. Upaya yang dilakukan Kepala Bakesbangpol Banjarmasin dalam menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu dengan peran pengambilan keputusan yang tepat. (Irawan & Venus, 2016) mengatakan bahwa “Faktor komunikasi organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Keluarga Berencana Kota Administrasi Jakarta Barat”. Komunikasi organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu saling percaya antar pegawai, jujur antar sesama pegawai, memikirkan tujuan kinerja pegawai, keikutsertaan pegawai dalam pembuatan keputusan, komunikasi yang terbuka pada pegawai dan saling mendengarkan komunikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti, 2019) menemukan bahwa terdapat tiga faktor yang meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan

meningkatkan lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi. (Jamaluddin et al., 2017) Budaya organisasi seperti menciptakan individu yang inovatif, berani mengambil resiko, teliti, berorientasi pada hasil dan kemanusiaan, dan mampu bekerjasama tim. akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang nantinya akan meningkatkan sikap disiplin, rasa tanggung jawab, kemampuan dalam memberikan pelayanan serta pegawai yang sopan dan ramah. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menemukan bahwa variable budaya organisasi menimbulkan dampak yang cukup baik terhadap variable kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. (Junaidi & Susanti, 2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan lebih memiliki dampak pada kinerja pegawai dibandingkan dengan budaya organisasi. (Cahyana & Jati, 2017) dalam penelitiannya mengatakan “Masalah dalam kinerja pegawai dapat diatasi dengan memperhatikan beberapa

beberapa aspek seperti aspek budaya organisasi, aspek stress dalam pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja”. Ketiga aspek tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kinerja pegawai akan meningkat kualitasnya apabila pegawai memiliki kompetensi yang sangat baik, motivasi bekerja yang sangat tinggi dan kepuasan atas kinerja yang telah dicapai. Dalam jurnal (Maabuat, 2016) kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano lebih dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepemimpinan

dan orientasi kerja, sedangkan budaya organisasi kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (studi kasus di Kabupaten Kotawaringin Barat) memberi perhatian pada masalah kinerja pegawainya. Di Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 menemukan bahwa aplikasi pelayanan publik dan aplikasi manajemen internal belum terintegrasi satu sama lain. Oleh karena itu penerapan e-government di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dikatakan belum optimal (Kemen PANRB RI, 2020). Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 juga menemukan masalah kinerja pegawai yang menyebabkan tidak optimalnya implementasi pelayanan publik, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari perangkat daerah terhadap hasil survei kepuasan masyarakat dan pembuatan kebijakan kompensasi bagi masyarakat/penerima layanan yang tidak memenuhi standar (Kemen PANRB RI, 2020).

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 juga menemukan bahwa terdapat 85% responden/pegawai di Kotawaringin Barat yang tidak paham dengan kinerjanya, ukuran kinerja dan perannya terhadap kinerja organisasi, hal ini dijelaskan berdasarkan data survei integritas jabatan terhadap 45 responden/pegawai di Kabupaten Kotawaringin Barat (Kemen PANRB RI, 2020). Upaya Reformasi Birokrasi di Kabupaten Kotawaringin Barat juga belum terlaksanakan dengan optimal, hal ini ditunjukkan dengan perangkat daerah yang

belum melaksanakan penataan terhadap unit kerjanya. Dengan begitu, masih belum dapat dirasakan perubahan budaya kerja dan pola pikir di setiap unit kerja (Kemen PANRB RI, 2020).

Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup melakukan aksi mogok kerja, penerapan aturan absensi elektronik yang mendasari terjadinya aksi mogok kerja, dianggap jadi preseden buruk kinerja Aparatur Sipil negara di Kabupaten Kotawaringin Barat. Peristiwa ini dapat berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan khususnya di Dinas Lingkungan Hidup, permasalahan ini ditanggapi oleh Ahmadi Riansyah selaku Wakil Ketua II DPRD Kotawaringin Barat yang mengatakan “aksi mogok kerja yang dilakukan pegawai Dinas Lingkungan Hidup sampai sehari-hari akan menyebabkan dampak yang negatif terhadap pelayanan masyarakat dan pelaksanaan program kerja pemerintahan (Borneonews, 2016). Pada permasalahan ini juga disebabkan oleh faktor lain yaitu ketidak harmonisan antara pimpinan dengan pegawainya. Dengan demikian, ketidakharmonisan antara pemimpin dan pegawainya dapat mengganggu kinerja pegawai. Dalam hal ini Wakil ketua II DPRD Kotawaringin Barat Ahmadi Riansyah mengatakan “program kerja akan sulit terlaksana dengan optimal apabila terjadinya ketidak harmonisan antara pemimpin dan pegawainya di suatu instansi (Borneonews, 2016).

1.2 Rumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh struktur organisasi, kultur organisasi, teknologi informasi dan komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2021?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh struktur organisasi, kultur organisasi, teknologi informasi dan komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2021.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Pemerintahan, khususnya kajian keilmuan yang berkaitan dengan konsep kinerja pegawai pemerintahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi kebijakan Kabupaten Kotawaringin Barat, khususnya cara-cara meningkatkan kinerja pegawai berdasar factor-faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Kajian Pustaka (Literatur Review)

(Elizar & Tanjung, 2018) meneliti dengan menggunakan metode eksploratif tentang **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, Kompetensi dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan secara simultan variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (SE., MM. & Faka, 2018) meneliti dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.** Temuan dari penelitian ini yaitu kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Kompetensi dan disiplin kerja mendapatkan nilai 79% dalam mempengaruhi kinerja pegawai. (Siahaan & Bahri, 2019) meneliti dengan menggunakan metode penelitian eksploratif tentang **Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.** Penelitian ini menemukan bahwa secara simultan hanya variabel penempatan yang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Sari & Hadijah, 2016) meneliti dengan menggunakan metode survey eksplanasi tentang **Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.** Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan. Kepuasan kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kerja Kinerja pegawai. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) pada penelitiannya dengan metode kuantitatif tentang **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. Temuan dari penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki mempengaruhi atau memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

(Mulyasari, 2019) pada penelitiannya yang menggunakan metode kuantitatif berjudul **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBP) mengalami peningkatan dengan adanya pengaruh dari kecerdasan emosional dan kompetensi. Terdapat dua aspek yang perlu dioptimalkan agar kecerdasan dan kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Keandalan dalam berkomunikasi dan responsif terhadap masalah.

(Nabawi, 2019) penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dengan signifikan. (Nurjaya et al., 2021) dalam penelitian yang berjudul **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor**. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang signifikan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai. (Syahputra & Jufrizen, 2019) dalam penelitian yang berjudul **Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Penelitian menggunakan metode kuantitatif bersifat deskriptif dan Asosiatif. Penelitian ini menemukan bahwa diklat, promosi dan kepuasan kerja secara parsial berdampak positif namun tidak signifikan. Akan tetapi secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.

(Purwanto et al., 2020) meneliti tentang **Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas**. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mediasi perilaku kerja inovatif kepemimpinan transformational dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas secara langsung atau tidak langsung. Perilaku kerja yang inovatif juga berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. (Kristianti et al., 2021) pada penelitiannya dengan menggunakan metode explanatory research yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada**

Dinas Pariwisata Purwakarta. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai 42,4% hasil dari uji hipotesis. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan memiliki nilai sebesar 42,7% hasil dari uji hipotesis. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan memperoleh nilai sebesar 56,7%. (Ngalimun, 2019) pada penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.** Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 43,56% sedangkan 56,44% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Widodo, 2017) pada penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.** Pada penelitiannya menemukan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai. Namun, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja. (Nasution, 2019) meneliti dengan menggunakan metode penelitian asosiatif tentang **Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medas.** Temuan pada penelitian ini menunjukkan remunerasi dan semangat kerja secara memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai, hal tersebut berdasarkan hasil uji secara parsial. Penelitian ini

juga melakukan uji secara simultan hasilnya remunerasi dan semangat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan. (Saragih & Simarmata, 2019) penelitian ini berjudul **Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Salwa et al., 2018) dalam penelitian yang berjudul **Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh**. Hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen, integritas dan kompetensi meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dan kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.

(Yunus, 2019) pada penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari**. Penelitian ini menemukan bahwa variabel struktur organisasi dan rentang kendali berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Penyelenggaraan pelayanan Perizinan Kota Kendari, sedangkan hasil pengujian pada variabel budaya organisasi dinyatakan tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian studi-studi dan penelitian-penelitian terdahulu diatas kurang memperhatikan pengaruh struktur organisasi, kultur organisasi, teknologi informasi dan komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian saya berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu diatas. Penelitian saya berfokus pada pengaruh struktur organisasi, kultur organisasi, teknologi informasi dan komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.6 Kerangka Teoretik (theoretical framework)

1.6.1 Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

(Ngalimun, 2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan capaian yang diperoleh seorang pegawai yang telah memenuhi target kerjanya. lingkungan kerja merupakan salah satu indikator pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Fattah, 2017) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah output dari suatu pekerjaan pada suatu lembaga pemerintahan. Sedangkan menurut (Muis et al., 2018) kinerja pegawai merupakan capain kerja seorang individu atau kelompok pada suatu organisasi agar tujuan pada suatu organisasi tercapai tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

(Siagian & Khair, 2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai alat ukur dalam melakukan perbandingan hasil dari pelaksanaan tugas, serta digunakan sebagai alat ukur prestasi kerja. (Sasuwe et al., 2018) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai pada masa tertentu dalam

menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, objek kriteria yang telah ditentukan dan di setujui bersama.

Menurut (Nabawi, 2019) ada tujuh indikator penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar terciptanya kinerja pegawai yang optimal yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pemahaman tupoksi
4. Inovasi
5. Kecepatan kerja
6. Keakuratan kerja
7. Kerjasama

1.6.2 Struktur Organisasi (*Organizational Structure*)

(Hutagalung, 2018) mendefinisikan struktur organisasi sebagai gambaran suatu pola berbentuk bagan pada organisasi atau kelembagaan seperti format kegiatan dan hubungan antar divisi pada suatu organisasi atau kelembagaan, dan pola klasifikasi pada setiap individu dengan pekerjaannya. (Hutagalung, 2018) juga menjelaskan struktur organisasi adalah penentuan terhadap cara pembagian tugas kerja, pengelompokan tugas kerja, dan koordinasi tugas kerja secara formal. (Cahyaningsih, 2017) berpendapat bahwa struktur organisasi merupakan penggambaran dari fungsi, tugas, garis wewenang dan tanggung jawab, jabatan dan jumlah pejabat serta batas-batas formal pada suatu organisasi atau kelembagaan. (Rogahang, 2019) menurutnya struktur organisasi adalah gabungan dari beberapa unsur yang bisa digunakan dalam organisasi atau kelembagaan,

struktur organisasi juga diartikan sebagai sistem atau format yang telah disusun untuk menyempurnakan suatu organisasi atau kelembagaan beserta komponen-komponennya. (A. Putra, 2019) menurutnya struktur organisasi merupakan rangkaian hubungan antara berbagai macam jabatan dan para pejabat. (Nugraha & Dinanti, 2018) mendefinisikan struktur organisasi sebagai media dalam mengendalikan organisasional yang mengarah pada tingkat pelimpahan wewenang manajemen tertinggi dalam pembuatan keputusan pada manajer senior dan manajer level menengah.

Menurut Robbins yang dikutip oleh (Kurnia, 2020) terdapat tiga dimensi penting pada struktur organisasi yaitu:

1. Kompleksitas
2. Formalisasi
3. Sentralisasi

1.6.3 Kultur Organisasi (*Organizational culture*)

(Putro et al., 2019) berpendapat bahwa kultur organisasi merupakan gambaran karakter yang ada di lingkungan kerja organisasi hasil dari kegiatan yang ada di organisasi, hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi sifat dan kepribadian organisasi. (Rizky, 2018) mendefinisikan kultur organisasi sebagai bentuk dukungan dari lingkungan luar agar tercapainya target dan sasaran suatu program kerja. (Darmawan, 2017) memahami kultur organisasi sebagai karakteristik dari suatu organisasi dan merupakan pedoman yang berpengaruh pada karakter setiap individu didalamnya. (Suherman, 2017) menjelaskan bahwa kultur organisasi dapat di katakan sebagai rangkaian, bahan atau perilaku yang

digunakan suatu kelompok untuk menyelesaikan masalah. (Robbins, S. P., & Judge, 2016) berpendapat bahwa kultur organisasi adalah nilai-nilai yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. (L. Putra, 2018) kultur organisasi didefinisikan sebagai patokan semua anggota organisasi berupa kebiasaan, kepercayaan, asumsi, nilai, dan norma-norma, dalam semua kegiatan organisasi baik untuk karyawan atau kepentingan orang lain.

(Amanda et al., 2017) berpendapat bahwa kultur organisasi beberapa indikator yaitu seperti:

1. Kesadaran diri anggota organisasi
2. keagresifan dalam penetapan tujuan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

1.6.4 Teknologi Informasi Dan Komunikasi (*ICT*)

(Setiawan, 2017) mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai prinsip-prinsip ilmu komunikasi yang diterapkan dalam menciptakan alat komunikasi yang bertujuan untuk menyempurnakan proses komunikasi menjadi lebih efektif dan efisien. (Setiawan, 2017) juga mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai penerapan prinsip-prinsip ilmu komunikasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas unsur-unsur komunikasi. (Andriani, 2017) mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan informasi, pengumpulan informasi, pengolahan informasi, penyimpanan informasi, penyebaran informasi, dan penyajian

informasi. (Yaumi, 2011) menjelaskan bahwa teknologi informasi dan komunikasi merupakan pembelajaran mengenai ilmu TIK berbasis komputer khususnya aplikasi *software* dan *hardware* seperti manajemen sistem informasi, pengembangan, desain, dan pengembangan.

(Rahadian, 2017) teknologi informasi dan komunikasi adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat bantu berbasis elektronik yang dapat memberikan informasi dan juga sebagai pengiriman dan penerimaan pesan. Maka dari itu kebutuhan dan kenyamanan dalam hal informasi pada setiap manusia terpenuhi. Menurut (Prabawa & Rizan, 2015) mengatakan bahwa terdapat lima indikator sebagai alat ukur teknologi informasi dan komunikasi yaitu:

1. Intensitas teknologi informasi
2. Ketersediaan tenaga ahli
3. Investasi pada teknologi
4. Pertukaran informasi yang mudah
5. Akses kerjasama yang mudah

1.6.5 Kepemimpinan (*Leadership*)

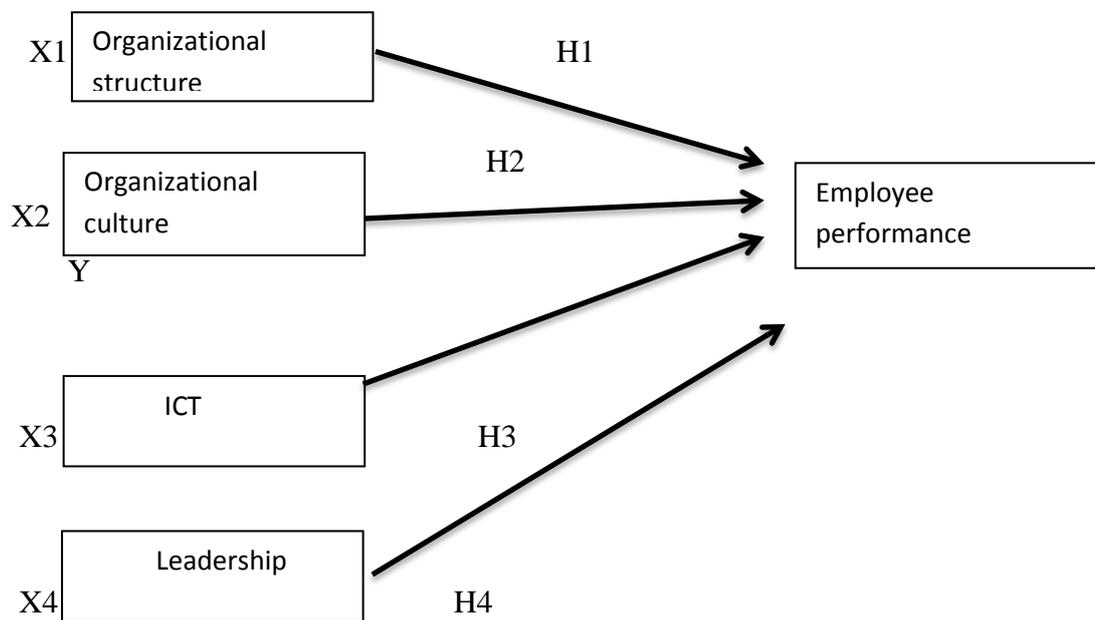
(Ika Widiastuti, 2017) mendefinisikan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki wewenang dalam memberikan arahan (*directing*) atau memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain (*influence*) di setiap kegiatan-kegiatan agar tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. (Arianty, 2017) menjelaskan kepemimpinan adalah proses dalam mencapai suatu tujuan dengan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain baik individu atau kelompok. (Arianty, 2017) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai kepribadian yang dimiliki oleh

seorang direksi. (Hasibuan & Bahri, 2018) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kapasitas dalam memimpin secara efektif, selain itu pemimpin juga seseorang yang visioner serta mampu menyelesaikan tujuannya dengan kebijaksanaan. (Siagian & Khair, 2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dalam menggerakkan bawahannya dengan memberikan arahan, mempengaruhi, dan melakukan pengawasan agar menciptakan kinerja pegawainya menjadi lebih baik dari segi berperilaku, bertindak, dan berkarya, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut George R yang dikutip oleh (Arianty, 2017) mengatakan bahwa terdapat tujuh indikator yang ada pada diri seorang pemimpin pada suatu organisasi yaitu:

1. Kedudukan sebagai pengawas
2. Kebutuhan akan prestasi
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Inisiatif
7. Hubungan dengan bawahan

Gambar 1.1 Kerangka Teoretik



1.7 Hipotesa

1.7.1 Struktur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

1.7.2 Kultur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

1.7.3 ICT mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

1.7.4 Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

1.8 Definisi Konseptual dan Operasional

1.8.1 Definisi konseptual

1.8.1.1 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dari pimpinannya, hal ini dilakukan mencapai tujuan dari suatu organisasi atau kelembagaan.

1.8.1.2 Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan berupa unit-unit yang ada pada organisasi atau kelembagaan.

1.8.1.3 Kultur organisasi

Kultur organisasi adalah ciri khas atau kebiasaan-kebiasaan yang ada pada suatu organisasi dan setiap anggota yang ada didalamnya.

1.8.1.4 Teknologi informasi dan komunikasi (*ICT*)

ICT adalah prinsip-prinsip ilmu komunikasi dan teknologi informasi yang diterapkan dalam mengembangkan proses komunikasi dan teknologi informasi (media elektronik).

1.8.1.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menggerakkan suatu kelompok atau individu pada suatu organisasi dengan tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan mudah.

1.8.2 Definisi Operasional

1.8.2.1 Kinerja pegawai

Berdasarkan teori dari Nabawi yang telah dijelaskan pada kerangka teori, indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pemahaman tupoksi
4. Inovasi
5. Kecepatan kerja
6. Keakuratan kerja
7. Kerjasama

1.8.2.2 Struktur organisasi

Berdasarkan teori dari Robbins yang telah dijelaskan pada kerangka teori, indikator struktur organisasi meliputi:

1. Kompleksitas
2. Formalisasi
3. Sentralisasi

1.8.2.3 Kultur organisasi

Berdasarkan teori dari Amanda yang telah dijelaskan pada kerangka teori, indikator kultur organisasi meliputi:

1. Kesadaran dari anggota organisasi
2. Cekatan dalam penetapan tujuan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

1.8.2.4 ICT

Berdasarkan teori dari Prabwa dan Rizan yang telah dijelaskan pada kerangka teori, indikator ICT meliputi:

1. Intensitas teknologi informasi
2. Ketersediaan tenaga ahli
3. Investasi pada teknologi
4. Pertukaran informasi yang mudah
5. Akses kerjasama yang mudah

1.8.2.5 Kepemimpinan

Berdasarkan teori dari George R yang telah dijelaskan pada kerangka teori, indikator kepemimpinan meliputi:

1. Kedudukan sebagai pengawas
2. Kebutuhan akan prestasi
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Inisiatif
7. Hubungan dengan bawahan

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi, kultur organisasi, teknologi informasi dan komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini ber tipe sebagai penelitian survey. (Zaenal, 2020), penelitian survey adalah penelitian yang memperoleh data dari suatu populasi dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan tes pada suatu populasi.

1.9.2 Populasi dan Sample

Menurut Fraenkel dan Wallen yang dikutip oleh (Winarni, 2021) “populasi adalah kelompok yang dianggap peneliti sebagai objek yang dibutuhkan dalam menggeneralisasikan hasil penelitian”.

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai di Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah bulan Juli - September tahun 2021 yang semuanya berjumlah 3.973 orang data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupsten kotawaringin Barat.

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Cahyana, 2017)“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada suatu populasi”. Dalam menentukan sampel memerlukan adanya teknik sampling, teknik sampling adalah

teknik yang digunakan peneliti untuk memilih dan mengambil anggota dari suatu populasi untuk digunakan sebagai sampel secara representatif. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*, menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Nurdin et al., 2018) teknik *simple random sampling* merupakan metode pengambilan suatu populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, yakni $[n = N / (1 + Ne^2)]$, dengan taraf signifikansi 10%, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

e = Margin of Error

Data Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat menunjukkan bahwa pada bulan Juli 2021, pegawai pemerintah kabupaten itu 3.973 (populasi). Menurut Sugiyono dalam Santi et al. (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri yang ada pada populasi. Berdasarkan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{(1 + N \times e^2)}$$

$$n = \frac{3973}{(1 + 3973 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{3973}{(1 + 3973 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{3973}{(1 + 3973 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{3973}{40,73}$$

$$n = 97,5 \approx 98$$

Menggunakan taraf siginikan yaitu 10 %, dimana populasi memiliki karakteristik populasi yang mirip (sama-sama pegawai di kabupaten Kotawaringin Barat), dengan jumlah sampel ini adalah 98 responden.

1.9.3 Teknik Pengumpulan Data

(Herdayati, 2019) teknik pengumpulan data adalah media yang digunakan peneliti pada proses pengumpulan data atau bahan yang dapat dijadikan sebagai dasar penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner (angket). Menurut Suyanto dan Sutinah yang dikutip oleh (Nugroho, 2018)

“kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur dengan jawaban yang telah tersedia, sehingga responden tinggal memilih sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan, atau pendapat responden itu sendiri”. Jadi penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kabupaten Kotawaringin Barat yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner dibuat dalam bentuk *google form*. Peneliti menyebar *google form* itu kepada pegawai secara proporsional mewakili Dinas dan Badan di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Peneliti melengkapi teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara dengan para pejabat dan staf di kabupaten itu. Wawancara dilakukan untuk mengungkap contoh-contoh riil kinerja pegawai dan faktor-faktor struktur organisasi, kultur organisasi, ICT, dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai itu. Peneliti mendapatkan dokumen berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, peraturan bupati keputusan bupati, dan lain-lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.9.4 Instrumen dan Pengukuran data Penelitian

Menurut (Yusup, 2009) instrumen penelitian adalah media atau alat yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dan juga sebagai alat atau media dalam mengukur objek pada suatu variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup, menurut Arikunto yang dikutip oleh (Fakhriyah, 2020) “kuesioner yang jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan pendapatnya”.

(Lola, 2021) pengukuran data adalah contoh dalam menentukan panjang pendek suatu interval yang ada didalam alat ukur, apabila alat ukur tersebut digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk pengukuran datanya. Skala Likert diguakan untuk menentukan pendapat responden terhadap indikator-indikator suatu penelitian yaitu, 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

1.9.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Silkyanti, 2019) “adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data dari hasil catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan SEM-PLS sebagai teknik analisis data dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. SEM-PLS adalah metode yang menerapkan langkah-langkah berorientasi prediktif dan menggambarkan mekanisme kausal dan mevalidasi hipotesis teoritis secara empiris (Rigdon et al., 2017). Menurut (Ayutrisula, 2020) *Partial Least Square Structural-Equation Modeling* (PLS-SEM) merupakan uji yang tidak memerlukan dasar teori yang valid, mengabaikan beberapa asumsi, dan parameter ketepatan dapat diketahui melalui model perkiraan yang dapat dilihat dari koefisien determinasinya (R^2). Haryono dalam

(Ayutrisula, 2020) menjelaskan bahwa PLS-SEM juga digunakan dalam menguji ada atau tidaknya pengaruh prediktif antar konstruk atau tidak.

Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang kuat, teknik ini tidak membutuhkan hipotesis yang banyak dan jumlah sampel tidak harus besar (Ayutrisula, 2020).

Menurut Wibisosno dkk dalam (Ayutrisula, 2020) PLS dapat di aplikasikan jika skema model masih memiliki landasan yang sementara atau tiap-tiap variabel laten pengukuran masih terbilang baru, sehingga dapat didesain dengan tujuan melakukan prediksi. (Ayutrisula, 2020) menjelaskan bahwa teknik analisis PLS-SEM merupakan hasil dari pengembangan teori analisis jalur dan regresi berganda.

SEM-PLS dalam penelitian ini untuk menghitung validitas dan reliabilitas serta menguji regresi dan hipotesis (*outer dan inner model*). Uji regresi adalah suatu analisis dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (*the explained variabel dengan*) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (*the explanatory*) (Yuliara I Made, 2016). Uji hipotesa adalah metode yang dilakukan seorang peneliti dalam menguji suatu pernyataan (hipotesis) secara statistik, tujuannya untuk memutuskan diterima atau tidaknya suatu hipotesis (Tannady & Munardi, 2017).

