

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN PENERIMAAN PAJAK DI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN CIREBON

Indra Surya Permana⁽¹⁾, Sukana⁽²⁾

⁽¹⁾ Program Pascasarjana STIE Cirebon, indra.surya.permana@stiecirebon.ac.id

⁽²⁾ Program Pascasarjana STIE Cirebon, sukanacrb@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence between independent variables on the dependent variable of employee performance. In this case how the influence of Application of Information Technology on Employee Performance, Compensation to Employee Performance, Work Environment on Employee Performance either partially or simultaneously. This sampling method used in this research is non-probability sampling with sub categories of purposive sampling because the number of samples taken from some population with certain categories with a specific purpose, The sample in this study are all employees who have a minimum education level D3 with the consideration of employees with D3 minimum level of education must have the ability in the field of information technology, as many as 55 people. Data were collected by using a questionnaire in the form of a list of statements. The analysis used in this research is descriptive analysis and quantitative analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression, hypothesis test with partial regression test (t-test). Data analysis technique used in this research is correlation and regression, that is Multiple Linear Regression, to determine contribution of each variable X_1 , X_2 , X_2 either partially (each) or together to variable Y. Based on the calculation of the regression analysis, the computed value of the compensation variable (X_2) is ≥ 2.528 ttable (1.6794) with significance level 0.015 ($p < 0.05$). From these results then H_0 is rejected and H_a means accepted. This means that there is a significant influence between the variable Compensation (X_2) on Employee Performance.

Keywords: Information Technology, Compensation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam hal ini bagaimana pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan sub kategori purposive sampling karena jumlah sampel diambil dari sebagian populasi dengan kategori tertentu dengan tujuan tertentu, Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang memiliki jenjang Pendidikan minimal D3 dengan pertimbangan pegawai dengan tingkat Pendidikan minimal D3 harus memiliki kemampuan dalam bidang teknologi informasi, sebanyak 55 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji hipotesis dengan uji regresi secara parsial (uji t). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi, yaitu Regresi Linear Berganda, untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel X_1 , X_2 , X_2 baik secara parsial (masing-masing) maupun secara bersama-sama terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi, Nilai *hitung* variabel Kompensasi (X_2) sebesar $\geq 2,528$ *t*table (1.6794) dengan tingkat signifikansi 0.015 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

Kata kunci: Teknologi Informasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatannya dan menjalankan pembangunan serta kewenangan yang lebih luas dalam mendapatkan sumber-sumber penerimaan, baik yang berasal dari pendapatan asli daerah itu sendiri maupun yang berasal dari APBN. Pemerintah Daerah tidak akan dapat melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien tanpa biaya yang cukup untuk memberikan pelayanan dan pembangunan. Faktor kemampuan keuangan inilah yang merupakan salah satu dasar kriteria untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah mengurus rumah tangganya sendiri.

Pemerintah daerah dengan kewenangan yang diberi oleh pemerintah pusat melalui Dinas Pendapatan Daerah yang sekarang menjadi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon, terus menggali dan mengoptimalkan sumber-sumber pendapatan daerah diantaranya adalah lewat sektor pajak. Akan tetapi proses pemungutan pajak itu sendiri tidak terlepas dari permasalahan yang datang dari aparat petugas pemungutan pajak itu sendiri maupun dari masyarakat.

Optimalisasi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan tentunya membutuhkan suatu terobosan dalam bidang inovasi teknologi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi. Salah satunya pemanfaatan teknologi informasi yang merupakan sarana penunjang/pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat

menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pemanfaatan teknologi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan model penerimaan teknologi (*technology acceptance model /TAM*). TAM (Technology Acceptance Model) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan optimalisasi kinerja sebuah organisasi. Kinerja berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas yang dilaksanakan oleh individu-individu didalam organisasi.

Selain penerapan teknologi, tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja sangatlah berpengaruh kepada kinerja pegawai. Sebagai contoh, ketika pegawai terbiasa bekerja dengan suatu lingkungan yang sudah siap dengan penggunaan teknologi, maka cepat atau lambat, mereka akan terpengaruh dan mengalami proses pembelajaran sambil bekerja (*learning by doing*). Tentunya faktor Pendidikan dan pelatihan juga memiliki kontribusi pengaruh di sini.

Dalam mencapai tujuan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja, dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward atau kompensasi yang sesuai. Dalam hal ini, pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah yang memiliki tugas pokok dalam pengelolaan pendapatan daerah, seperti pemasukan pajak haruslah memiliki kompensasi yang layak untuk menghindari pungli.

Organisasi seharusnya menyadari demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen secara profesional, salah satu caranya adalah dengan menerapkan reward dan punishment. Diharapkan dengan adanya penerapan reward dan punishment kinerja karyawan

dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Lebih rinci kondisi yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah dalam meningkatkan kinerja penerimaan pajak adalah dengan cara Meningkatkan kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak melalui sosialisasi yang efektif, peningkatan kinerja pegawai salah satunya memberikan insentif atau reward bagi para pegawai dalam upaya memotivasi para pegawai agar dapat bekerja secara optimal, peningkatan Penerapan Teknologi Informasi kepada wajib pajak, memiliki Data Base Obyek Pajak dan Subyek Pajak yang baik serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas seperti peralatan yang mendukung penerapan teknologi informasi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 12) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya.

a. Populasi

Menurut Arikunto (2006: 130) Populasi adalah "Keseluruhan obyek penelitian". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon sebanyak 86 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:217) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampel* meliputi *Simple Random*, *Proportionate Stratified Random*, *Disproportionate Stratified Random*, dan *Cluster Random*. *Nonprobability Sampling* meliputi *Sampling Sistematis*, *Sampling Kuota*, *Sampling Aksidental*, *Purposive Sampling*, *Sampling Jenuh* dan *Snowball Sampling*.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan sub kategori purposive sampling karena jumlah sampel diambil dari sebagian populasi dengan kategori tertentu dengan tujuan tertentu.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang memiliki jenjang Pendidikan minimal D3 dengan pertimbangan pegawai dengan tingkat Pendidikan minimal D3 harus memiliki kemampuan dalam bidang teknologi informasi, sebanyak 55 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan observasi lapangan.

Adapun pengukuran variabel tersebut digunakan Skala Likert. Menurut Kiener dalam (Umar 2005) "Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik", dengan Alternatif Pilihan 1 sampai 5.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu uji keabsahan instrumen penelitian (kuisisioner) yang akan digunakan untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Agar instrumen penelitian yang digunakan dapat menampilkan data yang akurat, maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan (item) di

uji validitasnya. Menurut Imam Gozali (2006) . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *Product Moment dengan* menggunakan rumusnya menurut Husein Umar (2005:316) yaitu:

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R = Nilai korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan

Y = Jumlah skor pernyataan tiap responden

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 55 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 55 responden, untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid, atau tidak valid dari masing-masing sub variabel, dengan menggunakan program SPSS 24 for Windows.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu uji konsisten instrumen penelitian (kuisisioner), agar butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner benar-benar reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Seperti halnya uji validitas, maka instrumen penelitian juga harus di uji reliabilitasnya. Menurut Imam Gozali (2006, 52) bahwa "suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0, 60. "

Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *cronbach's alpha*. Menurut (Umar 2005) rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus :

Ketera

$$\alpha = Kc \alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right) \text{Alpha}$$

K =Jumlah Item Pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item

s_x^2 = Varians Skor-skor tes (seluruh item K)

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, sedangkan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan ditambah dengan total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada out put dari hasil perhitungan program IBM SPSS Statistics 24. Suatu instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70.

5. Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

b. Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi, yaitu Regresi Linear Berganda, untuk menentukan kontribusi masing - masing variabel X_1, X_2, X_2 baik secara parsial (masing-masing) maupun secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Adapun variabel yang akan diuji adalah Penerapan Teknologi Informasi (X_1), *Kompensasi* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai di (Y) .

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Penerapan Teknologi

Informasi), X₂ (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai), digunakan analisis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2008)

Dimana:

Y : Var. Terikat (Kinerja Pegawai)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Angka arah atau koefisien regresi

X₁.X₂.X₃ : Variabel bebas Penerapan Teknologi Informasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

Uji Regresi Secara Parsial (uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan antara ketiga variabel. Maka perhitungan ini menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2008:250)

Dimana :

t = Uji signifikan

r = Korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk menghitung apakah Ho ditolak, atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara statistik variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel}, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara statistik adalah variabel X tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

6. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat korelasi Pearson (Pearson Correlation) dibandingkan dengan R tabel untuk n=53 adalah 0,242. Suatu penelitian memiliki nilai validitas yang tinggi bila memiliki korelasi Pearson > nilai pada R Pearson tabelnya (sesuai jumlah sampel)

Hasil Uji Validitas masing-masing instrumen pada tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Validitas Variabel Penerapan TI

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompen01	,341	,338	,802
Kompen02	,693	,522	,734
Kompen03	,651	,573	,748
Kompen04	,537	,433	,765
Kompen05	,563	,455	,759
Kompen06	,546	,446	,763
Kompen07	,398	,279	,794

Tabel 2
Validitas Variabel Kompensasi

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI01	,331	,255	,828
TI02	,524	,362	,805
TI03	,635	,491	,791
TI04	,622	,435	,790
TI05	,555	,467	,800
TI06	,577	,501	,797
TI07	,495	,672	,808
TI08	,604	,716	,793

Tabel 3
Validitas Variabel Lingkungan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ling01	,348	,203	,817
Ling02	,486	,393	,800
Ling03	,469	,301	,802
Ling04	,735	,692	,775
Ling05	,269	,241	,831
Ling06	,550	,374	,792
Ling07	,603	,477	,785
Ling08	,574	,508	,790
Ling09	,704	,684	,774

Tabel 4
Validitas Item Variabel Kinerja

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KRJ01	,640	,563	,794
KRJ02	,592	,634	,800
KRJ03	,551	,414	,805
KRJ04	,520	,349	,809
KRJ05	,540	,391	,807
KRJ06	,392	,371	,822
KRJ07	,576	,503	,803
KRJ08	,254	,246	,836
KRJ09	,675	,607	,790

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom corrected item-total Correlation) $\geq 0,242$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian pada setiap variabel memenuhi asumsi validitas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, sedangkan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan ditambah dengan total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada out put dari hasil perhitungan program IBM SPSS Statistics 24.

Suatu instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. Uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 5
Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Penerapan Teknologi Informasi	0,822	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,794	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,815	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,826	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap Variabel yang diteliti memiliki nilai $>0,7$ artinya

dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memenuhi asumsi reliabilitas.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Penyebab tidak normal adalah karena terdapat nilai ekstrim dalam data yang kita ambil. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Cara Mendeteksinya dapat dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap variabel residual terstandarisasinya. Jika variabel tersebut memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ artinya H_0 ditolak, sehingga asumsi bahwa data apat tersebut normal (H_0) dditerima.

Tabel 6
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	,0000000
		Std. Deviation	2,74024322
Most Extreme Differences	Absolute		,145
	Positive		,109
	Negative		-,145
Test Statistic			,145
Asymp. Sig. (2-tailed)			,831 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan pengujian di atas, nilai signifikansi test menggunakan uji Kolmogorov-Smirnovv menghasilkan tingkat signifikansi $0,831 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa terdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi yang kuat (hampir sempurna) antar variabel bebas. Cara mendeteksi gejala multikolinearitas salah satunya adalah dengan melihat nilai VIF (Varian Infloating

factor): Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinear. (sebagian ahli bilang $VIF \leq 5$). Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penerapan TI	,645	1,552
	Kompensasi	,584	1,713
	Lingkungan Kerja	,568	1,760

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Cara Mendeteksi gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlaknya. Pada penelitian ini digunakan uji Glejser dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,151	2,289		-,066	,948
	Penerapan TI	-,002	,076	-,005	-,028	,977
	Kompensasi	-,040	,078	-,096	-,517	,608
	Lingkungan Kerja	,099	,077	,240	1,280	,207

a. Dependent Variable: Resid_Absolut_Kinerja

4. Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 24 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 9
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,815	4,049		,942	,351
	Penerapan TI	,327	,134	,293	2,438	,019
	Kompensasi	,350	,138	,319	2,528	,015
	Lingkungan Kerja	,295	,136	,276	2,163	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,815 + 0,327X_1 + 0,350X_2 + 0,295X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Penerapan Teknologi Informasi
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Lingkungan Kerja

Pembuktian Hipotesis

1) Pengujian secara masing-masing (Uji t)
 Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Nilai thitung variabel Penerapan Teknologi Informasi (X₁) sebesar 2,438 \geq *t* tabel (1.6794) dengan tingkat signifikansi 0.019 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha

diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Penerapan Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai.

- b) Nilai thitung variabel Kompensasi (X2) sebesar $2,528 \geq t_{tabel}$ (1.6794) dengan tingkat signifikansi 0.015 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai.
- c) Nilai thitung variabel Lingkungan Kerja(X3) sebesar $2,163 \geq t_{tabel}$ (1.6794) dengan tingkat signifikansi 0,036 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- d) Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Pegawai di karena mempunyai nilai β dan *thitung* paling besar. Kemudian setelah Kompensasi, pengaruh yang lebih terasa adalah Penerapan Teknologi Informasi, diikuti dengan Lingkungan Kerja.

Pembuktian Hipotesis Keempat (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari level of significant $p = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan output dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24, Nilai signifikansi F dapat dilihat pada tabel annova (Analysis of Variances) berikut:

Tabel 10 Anova

Model		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	158,989	19,928	,000 ^b
	Residual	48	7,978		
	Total	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penerapan TI, Kompensasi

Pada tabel ANOVA, hasil penelitian ini memiliki nilai f yang besar yaitu 19,928 dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) sehingga diputuskan H_0 ditolak dan berarti H_a diterima berarti variabel Penerapan Teknologi Informasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai Goodness of fit dalam penelitian ini mengacu kepada nilai koefisien determinasi (R Square) dan koefisien korelasi (R) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Tabel Koefisien Korelasi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,527	2,825
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penerapan TI, Kompensasi				

Pembahasan Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda adalah sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,745 menunjukkan adanya hubungan secara simultan yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Secara perhitungan statistik melalui analisis regresi di atas, variabel Penerapan Teknologi Informasi berubah searah dengan Kinerja Pegawai sebesar koefisien regresi 0,327. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Penerapan Teknologi Informasi meningkat, maka Kinerja Pegawai juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,327. Begitu pula sebaliknya jika Penerapan Teknologi Informasi menurun atau buruk maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.

Dengan penerapan teknologi informasi, maka pekerjaan yang ada di

pemerintahan, khususnya bidang pelayanan publik dapat lebih efektif dan efisien. Kondisi ini juga berlaku di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon. Kemampuan menganalisis akan dapat lebih cepat dan akurat dengan penerapan teknologi informasi yang memadai.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada penjelasan sebelumnya, faktor Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar koefisien regresi 0,350 dengan nilai *thitung* sebesar 2,528 yang mana hasil tersebut signifikan. Signifikan disini artinya, bila Kompensasi meningkat, maka Kinerja Pegawai di akan meningkat pula. Begitu pula sebaliknya jika Kompensasi menurun atau buruk maka Kinerja Pegawai di juga akan menurun. Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah besaran nilai kompensasi yang diterima haruslah sesuai dengan beban kerja dan hasil pekerjaan. Selain itu juga kompensasi dinilai dapat memotivasi kerja. Oleh karena itu, faktor kompensasi di sini menjadi variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan juga terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,295. Hal tersebut diperkuat pada hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa nilai *thitung* Lingkungan Kerja sebesar 2.163 > *ttabel* Artinya jika Lingkungan kerja yang ada sudah baik, maka kinerja pegawai juga cenderung akan lebih baik, dan juga sebaliknya bila lingkungan kerja buruk, maka memberikan andil terhadap turunnya kinerja dan kualitas hasil pekerjaannya.

Secara Bersama-sama, ketiga variabel yang diteliti yaitu penerapan teknologi informasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Total pengaruh yang didapat mengacu kepada nilai *adjusted R Square* yaitu sebesar 0,527 artinya bahwa ketiga variabel tersebut

memberikan pengaruh sebesar 52,7 % sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Faktor yang dominan pada kinerja pegawai berdasarkan hasil penyebaran kuesioner adalah bahwa responden setuju mengenai pentingnya tingkat profesionalitas dalam pekerjaan.

7. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari hasil analisis hasil penelitian dan pembahasan, adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Teknologi Informasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon dengan pengaruh total 52,7 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Secara parsial, Penerapan Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon. Faktor yang dominan adalah koneksi internet yang memadai dianggap dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.
3. Secara parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon artinya Kompensasi memiliki kemampuan untuk memberikan perubahan pada kinerja. Jika kompensasi ditingkatkan maka diharapkan kinerja juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya bila kompensasi tidak layak, maka kinerja pegawai cenderung menurun.
4. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon. Faktor yang dominan dari variabel ini adalah unsur faktor fisik seperti fasilitas dan penataan ruangan. Lingkungan kerja yang ada, menurut pada peneliti yang sedang

melakukan riset terkait, memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Dari ketiga variabel yang dikembangkan Kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan kedua variabel lain dalam kerangka penelitian ini. Berikutnya, faktor penerapan teknologi informasi dan terakhir adalah faktor lingkungan kerja. Namun demikian, besarnya tingkat perubahan dari masing-masing variabel tidak terpaut jauh.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahri, Djamarah Syaiful. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis Universitas Udayana Denpasar, Bali
- Erawati, F. 2017. *Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Onsentif terhadap Kinerja Pegawai (Studi terhadap Account Representative (AR) pada KPP Madya DKI Jakarta)*. Tesis Universitas Terbuka, Jakarta
- Geovannie, Lufthi Himawan., Kertahadi dan Rizki Yudhi Dewantara. 2016. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan*. Jurnal Perpajakan (JEJAK). Vol. 8. No. 1. 2016
- Gosling, T. Dan Terry J. 2008. *Reward : A New Paradigm?*, PII
- Mahendra, Adhi Nugroho. 2008. *Kesuksesan Katalog Elektronik Perpustakaan Akademik : Pengaruh Kekuatan Komputer Pemakai dan Kualitas Pelayanan Pustakawan dengan Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi sebagai Variabel Kendali*. Tesis Pasca Sarjana Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Retnaningsih, Sedarwanti. SE. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Peraturan Perundang-undangan :

- 2004. Undang-Undang No.33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah
- 2009. Undang-Undang No.28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan retribusi Daerah
- 2014. Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- 2015. Undang-Undang No.2 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.
- 2010. Peraturan Pemerintah No.69 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Insentif Pemungutan Pajak dan Retribusi Daerah.
- 2016. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- 2011. Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah.

- 2016. Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- 2016. Peraturan Bupati Cirebon No. 62 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah.