
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI PREDIKAT ZONA INTEGRITAS WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI

Bagus Gede Patria
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
bagus.117221003@stu.untar.ac.id

Sarwo Edy Handoyo
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Tarumanagara
sarwoh@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 07-12-2023, revisi: 28-12-2023, diterima untuk diterbitkan: 29-12-2023

Abstract: In 2020, DGIP received the WBK title as a form of implementing bureaucratic reform. The performance report of the DGIP for 2022 states that there is still output that has not optimally reached the target due to various factors. Organizational commitment, information technology, and employee development are among the component points that are used as an assessment in achieving the WBK predicate. The inconsistencies that exist in previous research are interesting for further research. This research aims to test the influence of organizational commitment, information technology, and employee development as independent variables on performance as the dependent variable and the WBK predicate as a moderating variable. This research uses descriptive quantitative methods with primary data through questionnaires tested on 120 selected respondents. The selected sample consisted of employees who had worked for more than 4 years. Data processing uses the SPSS version 27 program to test validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and moderation. The results of this research are that organizational commitment has a significant effect on employee performance, technology has an insignificant effect on employee performance, employee development has an effect on employee performance, the WBK predicate as a moderating variable strengthens the variables of organizational commitment, information technology, and employee development on employee performance. Suggestions for other researchers to look for other independent variables because the R square value is 34.8% so there is still 65.2% influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords: Organizational Commitment, Information Technology, Employee Development, Integrity Zone, Employee Performance

Abstrak: Pada tahun 2020, DJKI sudah mendapatkan predikat WBK sebagai wujud pelaksanaan reformasi birokrasi. Laporan kinerja Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual tahun 2022 disebutkan bahwa masih terdapat *output* yang belum secara maksimal mencapai target yang disebabkan oleh berbagai faktor. Komitmen organisasi, peningkatan pelayanan melalui teknologi informasi, dan pengembangan pegawai merupakan salah satu butir komponen yang menjadi penilaian dalam pencapaian predikat WBK. Inkonsistensi yang ada pada penelitian sebelumnya menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen serta predikat WBK sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan data primer melalui kuesioner yang diujikan pada responden terpilih melalui metode *purposive sampling* sebanyak 120 (seratus dua puluh) orang pejabat dan pegawai. Sampel yang terpilih terdiri atas pejabat dan pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 27 untuk

menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai, teknologi berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja pegawai, pengembangan pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai, predikat zona integritas WBK sebagai variabel moderasi memperkuat variabel komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan DJKI Kemenkumham. Saran untuk peneliti lain untuk mencari variabel independen lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai karena nilai *R-square* sebesar 34,8% sehingga masih terdapat 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi, Pengembangan Pegawai, Zona Integritas, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya tergantung pada beberapa faktor penting yang menjamin kinerja dan produktivitas yang optimal. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik berupa meningkatkan pelayanan, memenuhi permintaan pasar, meningkatkan kualitas produk dan layanan, meningkatkan daya saing, atau meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kusumowardani & Suharnomo, 2016). Organisasi publik merupakan wadah yang dihadirkan oleh negara dan pemerintah yang secara luas berfungsi untuk mengelola aktivitas dan interaksi kehidupan bernegara, berbangsa, dan bermasyarakat dengan cara menetapkan kebijakan publik dan mencapai tujuan tersebut melalui pelayanan terhadap masyarakat (Rosyadi et al., 2021).

Penyelenggaraan layanan bagi masyarakat melibatkan berbagai aspek yang sangat luas dalam konteks kehidupan negara. Oleh sebab itu, pemerintah memiliki peran dalam memberikan berbagai layanan yang diperlukan oleh masyarakat, termasuk pengaturan dan berbagai layanan lainnya yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti layanan jasa, fasilitas publik, infrastruktur, dan beragam bidang lainnya (Juwandi, 2021). Implementasi pelayanan publik bagi masyarakat melibatkan berbagai aspek penting dalam kehidupan bernegara. Oleh karena itu, tugas pemerintah adalah memberikan ragam layanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, termasuk pengaturan dan berbagai layanan lainnya yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai sektor, seperti layanan jasa, fasilitas umum, infrastruktur, dan sebagainya (Rahmadana et al., 2020).

Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, yang termasuk dalam unit eselon 1 di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja, memiliki tanggung jawab utama dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan terkait kekayaan intelektual sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sejalan dengan tanggung jawabnya, DJKI secara rutin menyusun Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (LKjIP DJKI) sebagai alat pertanggungjawaban atas pencapaian misi dan tujuan instansi pemerintah, serta sebagai upaya mewujudkan *good governance*. Pada LKjIP DJKI tahun 2022, disebutkan bahwa masih terdapat *output* yang belum secara maksimal mencapai target yang disebabkan oleh berbagai faktor. Hasil LKjIP ini yang digunakan oleh DJKI untuk menampung saran dan perbaikan dalam mewujudkan *good governance* dalam semangat reformasi birokrasi.

Pelaksanaan reformasi birokrasi pembangunan zona integritas (ZI) sudah dilakukan DJKI sejak tahun 2018 dengan mencanangkan Direktorat Hak Cipta dan Desain Industri sebagai unit eselon II di bawah DJKI. Di tahun 2019, Direktorat Hak Cipta dan Desain Industri mendapatkan gelar predikat WBK yang diberikan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB). Melihat keberhasilan yang telah dilakukan pada tahun 2019 tersebut, pada tahun 2020, DJKI mencanangkan diri sebagai unit eselon I Kementerian Hukum dan HAM dan berhasil mendapatkan gelar WBK dengan memperoleh hasil penilaian 79,81. Pencapaian predikat ZI WBK ini terus berlangsung sampai dengan tahun

2023 dengan terus meningkatkan perubahan baik secara internal maupun pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat diharapkan dapat meraih gelar WBBM.

Komitmen organisasi, peningkatan pelayanan melalui teknologi informasi, dan pengembangan pegawai merupakan salah satu butir komponen yang menjadi penilaian dalam pencapaian predikat ZI. Dalam penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM (Nugroho & Putro, 2021). Selain itu, teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Hidayah et al., 2022) serta pengembangan pegawai yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Saehu, 2018). Zona Integritas juga menghasilkan perubahan terhadap pola kerja pegawai sehingga mendukung peningkatan kinerja dan pelaksanaan pelayanan prima kepada masyarakat (Herzegovina et al., 2022). Hal yang menjadi menarik bagi peneliti bahwa terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sumiati & Waruwu, 2022). Selain itu, terdapat penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual (Jejen, 2021).

Inkonsistensi yang ada pada penelitian sebelumnya menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengisi inkonsistensi penelitian sebelumnya terkait pengaruh komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai sebagai variabel independen terhadap kinerja serta menguji zona integritas sebagai variabel moderasi untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh yang diberikan kepada ketiga variabel independen tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi, dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi di Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh teknologi informasi kepada kinerja pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan pegawai kepada kinerja pegawai.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi kepada kinerja pegawai dengan predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator *app*.
5. Untuk menguji pengaruh teknologi informasi kepada kinerja pegawai dengan predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator.
6. Untuk menguji pengaruh pengembangan pegawai kepada kinerja pegawai dengan predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Penelitian ini berlandaskan pada teori atribusi yang pertama kali dipaparkan oleh Fritz Heider. Teori ini memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara mengidentifikasi asal usul perilaku seseorang yang dapat berasal dari faktor dalam dirinya sendiri maupun dari faktor di lingkungan eksternal (Gani et al., 2020). Faktor internal dalam teori ini menguraikan bahwa pendorong perilaku seseorang berada di bawah kontrol individu itu sendiri. Di sisi lain, faktor eksternal dari teori ini menjelaskan bahwa pemicu perilaku seseorang berada di luar individu, seperti lingkungan yang dapat mengarahkan individu berperilaku tertentu karena situasinya (Rahman & Rachman, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah refleksi dari pencapaian, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, ketika seseorang menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin meningkat pula produktivitas

organisasi secara umum (Pramuditha et al., 2022). Kinerja merupakan hasil pencapaian yang berasal dari perencanaan strategis melalui serangkaian program untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Evaluasi kinerja karyawan bergantung pada standar nilai yang telah dibentuk oleh perusahaan. Tanpa adanya standar penilaian yang telah ditetapkan oleh organisasi, penilaian kinerja karyawan akan menjadi suatu tantangan (Rahmawati, 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menjadi bagian penting dalam menilai perilaku SDM. Hal ini menandakan keterlibatan yang kuat dari individu terhadap organisasi, menunjukkan semangat anggota organisasi untuk bertahan, dan berupaya maksimal demi pencapaian tujuan bersama (Hartini et al., 2021). Komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan berpengaruh pada perilaku dan tingkah laku mereka ketika berada di lingkungan kerja. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan posisi mereka dan mencapai hasil yang diharapkan (Nugroho & Putro, 2021).

Teknologi Informasi

Seiring berjalannya waktu, pemanfaatan teknologi informasi akan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan pelayanan publik saat ini. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan peningkatan kecepatan dan transparansi dalam pelayanan, yang pada akhirnya membuat pelayanan publik menjadi lebih efisien dan efektif (Nasikhah, 2019). Penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik ditunjukkan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan (Sofianto, 2020). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Adrizal et al. (2019), penggunaan teknologi memberikan dampak terhadap kepuasan, ketepatan, serta kualitas pelayanan.

Pengembangan Pegawai

Pengembangan karyawan adalah proses dimana karyawan, dengan dukungan pemberi kerja, menjalani pelatihan khusus atau mengejar kesempatan belajar untuk meningkatkan keterampilan mereka, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan keahlian mereka. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan saat ini dan membantu mereka mengembangkan keterampilan baru, semuanya dalam upaya mendukung tujuan perusahaan (Rahadi et al., 2023).

Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

Good Corporate Governance secara singkat dapat diartikan sebagai serangkaian sistem yang mengatur dan mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai tambah bagi pihak-pihak yang berkepentingan. *Good Corporate Governance* mendorong terbentuknya manajemen yang bersih, transparan, dan profesional (Kusmayadi et al., 2015). Reformasi adalah serangkaian langkah sistematis dan terpadu yang bertujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif (Ginting, 2015). Reformasi birokrasi adalah langkah strategis menuju tata kelola pemerintahan yang baik, sementara Zona Integritas menegaskan komitmen lembaga pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari korupsi dan mendorong birokrasi yang transparan serta pelayanan publik yang unggul melalui proses reformasi (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2021).

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Nugroho & Putro, 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga, didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut: H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh kepada Kinerja Pegawai.

Teknologi Informasi terhadap kepada Kinerja Pegawai

Perkembangan teknologi informasi yang pesat memungkinkan pembuatan serta penyebarluasan data, informasi, dan pengetahuan dengan kecepatan tinggi, menyampainya kepada berbagai lapisan masyarakat di berbagai penjuru dunia dalam waktu singkat. Dampak teknologi ini berpotensi mengubah pendekatan pemerintah di era modern terhadap pelayanan publik (Indrajit, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah et al. (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

H₂: Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Keunggulan suatu perusahaan ditentukan oleh keunggulan kompetitif karyawannya, bukan sumber daya alamnya. Semakin banyak perusahaan mengetahui tentang sumber daya manusia, semakin kuat daya saingnya (Kusuma et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Miftahuljannah dan Islami (2017) mendapatkan bahwa pengembangan pegawai mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saehu (2018) juga menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

H₃: Pengembangan Pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Predikat Zona Integritas WBK memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Teknologi Informasi, dan Pengembangan Pegawai

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* merupakan elemen krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk memperbaiki kinerja pemerintahan. Prinsip-prinsip ini diperkenalkan pemerintah untuk menciptakan kemungkinan transformasi birokrasi guna meningkatkan layanan publik. Reformasi birokrasi dilakukan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik (*good governance*). Implementasi Zona Integritas, sebagai representasi miniatur reformasi birokrasi, diutamakan pada unit kerja yang langsung melayani masyarakat. Hasil penelitian Deviyanti dan Bintoro (2021) menunjukkan salah satu faktor yang mendukung pencapaian WBK/WBBM adalah peran penting kepemimpinan dan budaya organisasi, di mana kepala organisasi berperan sebagai teladan dalam menginspirasi perilaku individu agar dapat meningkatkan kinerja mereka melalui tugas dan fungsi yang mereka jalankan, demi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian lain oleh Herzegovina et al. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan zona integritas menciptakan perubahan dasar dalam pola pikir dan cara kerja pegawai yang terarah pada memberikan layanan terbaik kepada masyarakat melalui penerapan berbagai inovasi. Sehingga, didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

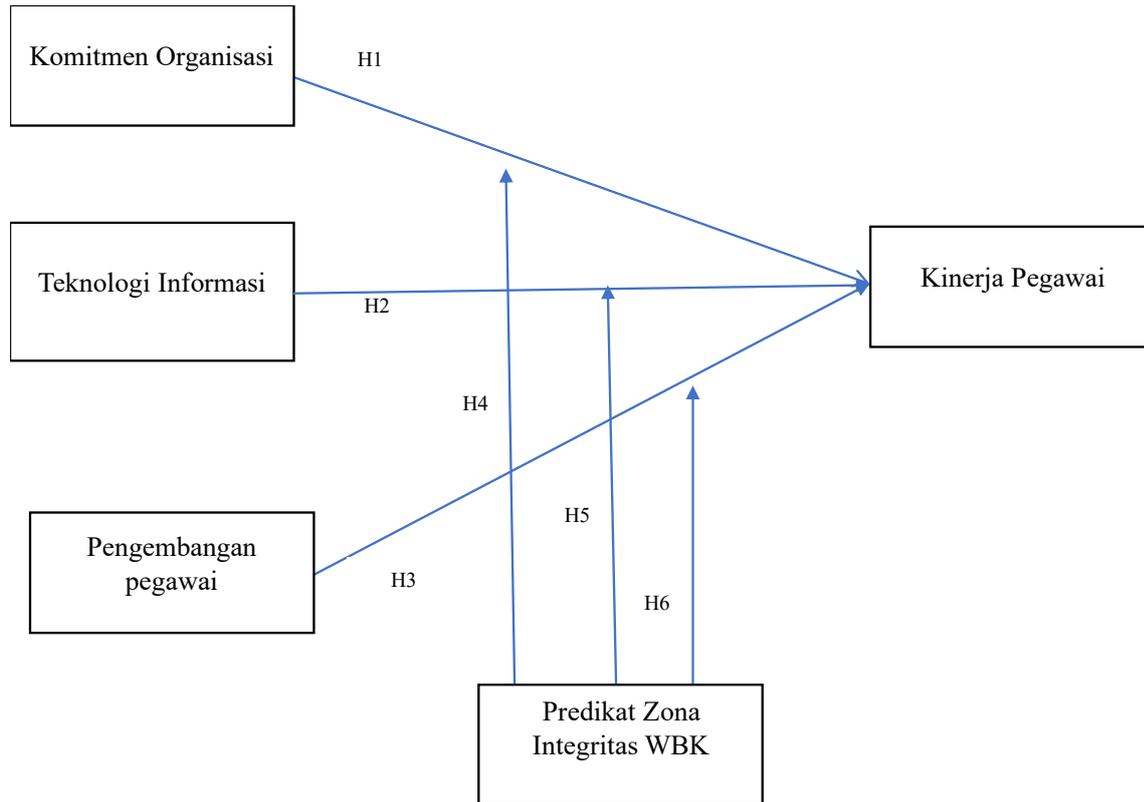
H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh kepada kinerja pegawai dengan Predikat Zona Integritas WBK sebagai variabel Moderator

H₅: Teknologi Informasi berpengaruh kepada kinerja pegawai dengan Predikat Zona Integritas WBK sebagai variabel Moderator

H₆: Pengembangan Pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai dengan Predikat Zona Integritas WBK sebagai variabel Moderator

Pada Gambar 1, menunjukkan Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi, dan Pengembangan Pegawai sebagai variabel independen, Predikat Zona Integritas WBK sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Peneliti (2023)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dalam pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan melibatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebar oleh peneliti. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, khususnya *purposive sampling*. Responden yang terlibat dalam penelitian ini merupakan 120 Pegawai Negeri Sipil di lingkungan DJKI dan individu yang telah bekerja di DJKI selama lebih dari 4 tahun. Sementara itu, data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal ilmiah, buku, serta peraturan perundang-undangan yang relevan untuk mendukung serta melengkapi teori-teori yang diperlukan dalam penelitian. Alat pengujian data menggunakan program *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 27.

Tabel 1
Pengukuran Variabel

| No. | Variabel | Dimensi dan Indikator | Skala Data |
|---|---|--|------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (X ₁) (Sumiati & Waruwu, 2022) | Komitmen Afektif | Ordinal |
| | | Pegawai memberikan kepercayaan kepada sebuah tim agar dapat bekerja sama dalam membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan baik | |
| | | Pegawai memberi kepercayaan pada sesama rekan kerja. | |
| | | Komitmen Kontinyu | |
| | | Pegawai membantu satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi | |
| | | Komitmen Normatif | |
| Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada organisasi | | | |

| No. | Variabel | Dimensi dan Indikator | Skala Data |
|--|--|---|------------|
| 2 | Teknologi Informasi (X ₂) (Nasikhah, 2019) | Efisien | Ordinal |
| | | Teknologi informasi membantu meningkatkan efisiensi kerja pegawai | |
| | | Teknologi informasi memberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan | |
| | | Sistem informasi yang terintegrasi memudahkan koordinasi antar anggota tim | |
| | | Efektif | |
| | | Pegawai lebih produktif dalam pekerjaan saya berkat penggunaan teknologi informasi | |
| | | Penggunaan teknologi informasi memungkinkan akses lebih cepat terhadap informasi yang diperlukan | |
| 3 | Pengembangan Pegawai (X ₃) (Sumiati & Waruwu, 2022) | Pengembangan Pengetahuan | Ordinal |
| | | Organisasi memiliki cara dalam mengembangkan pegawai | |
| | | Organisasi mendorong kegiatan pembelajaran kolaboratif di antara tim dan departemen, menciptakan budaya di mana pengetahuan dibagikan secara terbuka untuk meningkatkan kinerja bersama | |
| | | Pengembangan keterampilan | |
| | | Organisasi memfasilitasi partisipasi karyawan dalam pelatihan, memberikan kesempatan untuk pembelajaran praktis dan penguatan keterampilan spesifik | |
| | | Pegawai secara aktif berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disediakan oleh organisasi, menunjukkan komitmen untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. | |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) (Sumiati & Waruwu, 2022) | <i>Task Performance</i> | Ordinal |
| | | Pegawai dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan. | |
| | | Pegawai bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. | |
| | | <i>Contextual Performance</i> | |
| | | Pegawai memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas. | |
| 5 | Predikat Zona Integritas WBK (Z) (Deviyanti & Bintoro, 2021) | Instansi mengelola kinerja pegawai yang berkompetensi dengan baik. | Ordinal |
| | | Komponen Pengungkit | |
| | | Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi telah memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai | |
| | | Saya melihat peningkatan dalam integritas kerja pegawai sejak diberlakukannya Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi | |
| | | Saya percaya bahwa Predikat Zona Integritas memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab | |
| | | Komponen Hasil | |
| Predikat Zona Integritas telah meningkatkan akuntabilitas dalam tugas sehari-hari pegawai | | | |
| Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi telah meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini | | | |

Sumber: Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terhadap variabel independen dan variabel dependen menggunakan program SPSS versi 27 dilakukan dengan 3 tahap, yaitu uji F secara simultan, uji T secara parsial, dan uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|------|----------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai | 1 | 0.666 | 0.374 | valid |
| | 2 | 0.723 | 0.374 | valid |
| | 3 | 0.771 | 0.374 | valid |
| | 4 | 0.720 | 0.374 | valid |
| Komitmen Organisasi | 1 | 0.530 | 0.374 | valid |
| | 2 | 0.709 | 0.374 | valid |
| | 3 | 0,735 | 0.374 | valid |
| | 4 | 0,747 | 0.374 | valid |
| Pengembangan Pegawai | 1 | 0,733 | 0.374 | valid |
| | 2 | 0,748 | 0.374 | valid |
| | 3 | 0,805 | 0.374 | valid |
| | 4 | 0,822 | 0.374 | valid |
| | 5 | 0,814 | 0.374 | valid |
| Teknologi Informasi | 1 | 0,672 | 0.374 | valid |
| | 2 | 0,716 | 0.374 | valid |
| | 3 | 0,641 | 0.374 | valid |
| | 4 | 0,678 | 0.374 | valid |
| | 5 | 0,719 | 0.374 | valid |
| Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi | 1 | 0,857 | 0.374 | valid |
| | 2 | 0,753 | 0.374 | valid |
| | 3 | 0,814 | 0.374 | valid |
| | 4 | 0,785 | 0.374 | valid |
| | 5 | 0,866 | 0.374 | valid |

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | N of Item | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|----------|-----------|----------------|----------|------------|
| X1 | 4 | 0.826 | >0.6 | Reliabel |
| X2 | 4 | 0.828 | >0.6 | Reliabel |
| X3 | 5 | 0.991 | >0.6 | Reliabel |
| Y | 5 | 0.912 | >0.6 | Reliabel |
| Z | 5 | 0.930 | >0.6 | Reliabel |
| Total | 23 | 0.961 | >0.6 | Reliabel |

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi R-square

| Model Summary ^b | |
|---------------------------------------|-------------------|
| Model | Adjusted R Square |
| 1 | .331 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | |
| b. Dependent Variable: Y | |

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 5
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|--------|-------------------|
| | Model | F | Sig. |
| 1 | Regression | 20.648 | .000 ^b |
| | a. Dependent Variable: Y | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | |

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (*t-test*)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----|-------|------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | X1 | 3.185 | .002 |
| | X2 | .719 | .474 |
| | X3 | 4.718 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

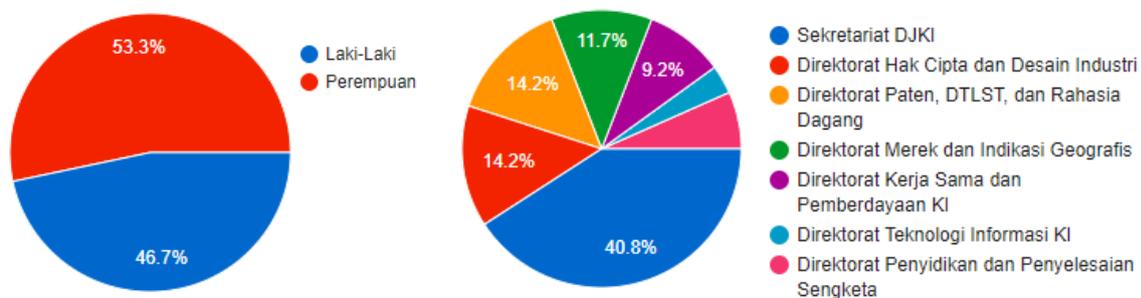
Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4, diketahui nilai *R-Square* pada variabel komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai sebesar 0.348 atau sebesar 34,8% mempunyai nilai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, sebanyak 65,2% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 20.648 memiliki nilai lebih besar dari F tabel, yaitu 2.68. Selanjutnya diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (*t-test*) pada Tabel 6 bahwa komitmen organisasi berpengaruh kepada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel X_1 sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05. Teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel X_2 sebesar 0,474 lebih besar dari 0,05. Pengembangan pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel X_3 sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Tabel 7

Data Demografis Responden



Sumber: Peneliti (2023)

Responden dalam penelitian ini berjumlah 120 orang yang merupakan pejabat/pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual dengan karakteristik laki-laki sebanyak 56 orang atau sebesar 47% dan perempuan sebanyak 53% dan diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja > 4 tahun sebanyak 120 orang. Artinya secara responden yang dipilih telah merasakan DJKI dari sebelum mendapatkan predikat zona integritas hingga telah mendapatkan predikat zona integritas wilayah bebas dari korupsi.

Berdasarkan tanggapan dari 120 orang yang mengisi kuesioner, diketahui mayoritas responden menjawab setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada organisasi. Pegawai membantu satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi. Pegawai memberikan kepercayaan kepada sebuah tim agar dapat bekerja sama dalam membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan baik. Pegawai memberi kepercayaan pada sesama rekan kerja.

Berdasarkan tanggapan dari 120 orang yang mengisi kuesioner, diketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai lebih produktif dalam pekerjaan saya berkat penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi memungkinkan akses lebih cepat terhadap informasi yang diperlukan. Penggunaan teknologi informasi memungkinkan akses lebih cepat terhadap informasi yang diperlukan.

Berdasarkan tanggapan dari 120 orang yang mengisi kuesioner, diketahui mayoritas responden menjawab setuju bahwa organisasi memiliki cara dalam mengembangkan pegawai. Pegawai secara aktif berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disediakan oleh organisasi, menunjukkan komitmen untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Organisasi mendorong kolaborasi antar divisi untuk pertukaran keterampilan, memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke berbagai keahlian dan dapat mengintegrasikannya dalam tugas mereka.

Berdasarkan tanggapan dari 120 orang yang mengisi kuesioner, diketahui mayoritas responden menjawab setuju bahwa pegawai dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan. Instansi mengelola kinerja pegawai yang berkompentensi dengan baik. Pegawai bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Pegawai memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan tanggapan dari 120 orang yang mengisi kuesioner, diketahui mayoritas responden menjawab setuju bahwa Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi telah memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai melihat peningkatan dalam integritas kerja pegawai sejak diberlakukannya Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi. Predikat Zona Integritas telah meningkatkan akuntabilitas dalam tugas sehari-hari pegawai. Pegawai percaya bahwa Predikat Zona Integritas memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi telah meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan merujuk hasil uji regresi linier berganda bahwa didapat nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung sebesar 3,1850 lebih besar dari t tabel, yaitu 1,980. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan merujuk hasil uji regresi linier berganda bahwa didapat nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung sebesar 0,719 lebih kecil dari t tabel, yaitu 1,980. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan merujuk hasil uji regresi linier berganda bahwa didapat nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung sebesar 4,718 lebih besar dari t tabel, yaitu 1,980. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator dengan melihat nilai korelasi ganda Adjusted R-Square regresi linier berganda atas variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,201 atau sebesar 20,1%. Selanjutnya, hasil nilai regresi linier berganda tersebut disandingkan dengan uji moderasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,228 atau 22,8% dengan nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa predikat zona integritas sebagai variabel moderasi memperkuat secara positif atas variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator dengan melihat nilai korelasi ganda Adjusted *R-Square* regresi linier berganda atas variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,90 atau sebesar 9%. Selanjutnya hasil nilai regresi linier berganda tersebut disandingkan dengan uji moderasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted *R-Square* sebesar 0,162 atau 16,2% dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa predikat zona integritas sebagai variabel moderasi memperkuat secara positif atas variabel teknologi informasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, hasil pengujian terhadap hipotesis pengaruh predikat zona integritas WBK sebagai variabel mediator dengan melihat nilai korelasi ganda Adjusted *R-Square* regresi linier berganda atas variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,262 atau sebesar 26,2%. Selanjutnya, hasil nilai regresi linier berganda tersebut disandingkan dengan uji moderasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted *R-Square* sebesar 0,330 atau 33% dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa predikat zona integritas sebagai variabel moderasi memperkuat secara positif atas variabel pengembangan pegawai sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu: 1) Komitmen organisasi berpengaruh kepada kinerja pegawai; 2) Teknologi informasi berpengaruh kurang signifikan kepada kinerja pegawai; 3) Pengembangan pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai; 4) Predikat Zona Integritas WBK memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; 5) Predikat Zona Integritas WBK memoderasi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai; dan 6) Predikat Zona Integritas WBK memoderasi pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Variabel teknologi informasi memiliki nilai signifikansi pengaruh yang rendah dalam kaitannya untuk mencapai kinerja pegawai. Dalam hal ini, upaya yang dapat dilakukan Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, yaitu untuk melakukan perencanaan yang matang dalam melakukan pengembangan dan transformasi teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan signifikansi pegawai dalam mencapai target kinerja.
2. Saran untuk peneliti lain untuk mencari variabel independen lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai karena nilai *R-square* yang tercantum pada Tabel 2 memiliki nilai 34,8% sehingga masih terdapat 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, Sriwahyuni, F., & Aldi, Y. (2019). Analisis pelayanan resep konvensional dan elektronik serta pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan kefarmasian di RSUD M. Natsir Solok Indonesia. *Jurnal Sains Farmasi & Klinis*, 6(3), 195–199. <https://doi.org/10.25077/jsfk.6.3.195-199.2019>
- Devianti, & Bintoro, K. (2021). Analisis penerapan good corporate governance (GCG) melalui reformasi birokrasi menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBK/WBBM). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(6), 2679–2688. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3104>

- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku organisasi*. Mirqat.
- Ginting, R. (2015). Dampak reformasi birokrasi terhadap kinerja Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, 5(1), 704–712. <https://doi.org/10.26877/civis.v5i1/Januari.631>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku organisasi* (E. Kembauw (Ed.)). Widina.
- Herzegovina, S. M. H., Edwinarta, C. D., & Fauzia, M. E. (2022). Implikasi pembangunan zona integritas dalam reformasi birokrasi pelayanan keimigrasian pada kantor imigrasi Tanjung Perak. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 6(2), 277–298. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v6i2.3181>
- Hidayah, N., Egar, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTS di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 131–146. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.13645>
- Indrajit, R. E. (2006). *Electronic government: Konsep pelayanan publik berbasis internet dan teknologi informasi*. Aptikom.
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i1.7809>
- Juwandi, R. (2021). *Kebijakan publik partisipatif: Transformasi pelayanan publik dan reformasi birokrasi dalam perspektif good governance*. Amerta Media.
- Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J. (2015). *Good corporate governance*. LPPM Universitas Siliwangi.
- Kusuma, I., Kambolong, M., & Sahrin, S. (2020). Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada perseroan terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) kantor utama Kabupaten Konawe Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237–246. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i1.12635>
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis pengaruh manajemen talenta dan global mindset terhadap kinerja karyawan dan turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 146–160. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14185>
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuji Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerin*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/202223/permen-pan-rb-no-90-tahun-2021>
- Miftahuljannah, & Islami, V. (2017). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta. *Cakrawala*, 17(2), 171–178. <https://doi.org/10.31294/jc.v17i2.2392>
- Nasikhah, M. A. (2019). Inovasi pelayanan transportasi publik berbasis teknologi informasi. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2670>
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan kinerja berbasis manajemen bakat, servant leadership dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2022). Arti penting kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 265–270. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1125>

- Rahadi, D. R., Saputra, S., Hati, P. C., & Farid, M. M. (2023). *Pelatihan & pengembangan karyawan*. Lentera Ilmu Madani.
- Rahmadana, M. F., Mawati, A. T., Siagian, N., Perangin-Angin, M. A., Refelino, J., Tojiri, M., Siagian, V., Nugraha, N. A., Manullang, S. O., Silalahi, M., Yendrianof, D., Sari, A. P., Supriadi, M. N., Sari, M. H. N., & Bahri, S. (2020). *Pelayanan publik*. Kita Menulis.
- Rahman, K. G., & Rachman, S. H. (2021). Pengaruh penerapan good governance dan pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah di Kota Makassar. *Equilibrium*, 2(1), 25–31. <https://doi.org/10.37541/eq.v2i1.510>
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26357>
- Rosyadi, S., Nugroho, R. A., Yusuf, M., & Yuniningsih, T. (Eds.). (2021). *Administrasi publik di era disrupsi dan big data*. SIP Publishing.
- Saeu, A. A. (2018). Pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238–241. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>
- Sofianto, A. (2020). Inovasi layanan berbasis teknologi informasi pada rumah sakit sebagai bentuk reformasi birokrasi. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 18(1), 81–102. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v18i1.811>
- Sumiati, & Waruwu, Y. (2022). Pengaruh manajemen bakat dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(1), 135–153. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i1.70>