

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening*; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)

Ali Mansyur^{1*}, Mochamad Edris², Mamik Indaryani³
Universitas Muria Kudus

Corresponding Author: Ali Mansyur alimansyur1972@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 13 Agustus

Revised : 19 Agustus

Accepted: 26 Agustus

©2022 The Author(s); This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, 2) pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, serta 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling sebanyak 147 perangkat desa. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis menggunakan program Aplikasi SEM (Structural Equation Modelling) AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja guna pengembangan pelayanan publik. Masyarakat menuntut pelayanan yang baik dari pemerintah. Kinerja pegawai dipandang perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja organisasi, termasuk kinerja perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Kinerja pegawai pemerintahan desa mengacu pada tingkat pelayanan.

Masa pandemi covid-19 mulai awal tahun 2020 menjadikan terjadinya pergeseran pola kerja pada berbagai organisasi atau instansi, termasuk pada instansi publik. Banyak instansi yang menerapkan kebijakan work from home atau kerja dari rumah. Hal ini juga dilakukan oleh para pegawai kelurahan yang ada di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

Sebelum adanya pandemi covid-19, pekerjaan perangkat desa dilakukan secara normal, yaitu perangkat desa bekerja hadir di kantor kelurahan untuk melaksanakan program kerja yang telah disusun. Perangkat desa bekerja sesuai fungsinya dengan menggunakan fasilitas yang ada di kantor kelurahan. Interaksi antar perangkat desa terjadi tatap muka secara langsung. Namun, sejak adanya pandemi pelaksanaan kerja berubah secara drastis. Perangkat desa lebih banyak bekerja dari rumah. Kondisi ini menuntut perangkat desa untuk mampu menguasai berbagai perangkat teknologi informasi, sebagai contoh penggunaan media zoom untuk melakukan komunikasi jarak jauh.

Kondisi kinerja pegawai pada sebuah instansi tidak selalu menunjukkan prestasi yang memuaskan, termasuk pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Hal ini terlihat dari observasi peneliti di lapangan yang menunjukkan adanya beberapa fenomena, seperti kerjasama antar pegawai masih belum maksimal, koordinasi tidak berjalan dengan baik dan masih ada pegawai yang membuat laporan kegiatan melebihi waktu yang dijadwalkan atau target.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, oleh karena itu perlu diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah desa, terutama pada masa pandemi covid-19 saat ini. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi menjadi saluran bagi proses manajerial, baik dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, maupun dalam mengendalikan kegiatan sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi (Asfiadi, Siraj, & Tahir, 2020).

Selama masa pandemi covid-19, komunikasi antar pegawai dilakukan dengan tatap muka tidak langsung, sehingga sedikit menghambat komunikasi antar pegawai. Sebagai contoh, permasalahan karena instruksi dari kepala desa yang kurang jelas, staf kurang bisa memahami informasi yang disampaikan. Akibatnya, instruksi tersebut terlambat dilaksanakan oleh para staf. Penyampaian informasi yang tidak lengkap atau kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh staf dapat menimbulkan perbedaan hasil yang dicapai.

Selama masa pandemi, pegawai lebih banyak dihadapkan pada sistem kerja jarak jauh. Koordinasi antar pegawai dilakukan menggunakan alat bantu smartphone serta laptop yang dihubungkan dengan aplikasi yang terkoneksi dengan internet untuk dapat bertatap muka secara online. Kondisi ini mengharuskan pegawai untuk dapat menguasai penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi oleh pegawai diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat permasalahan terkait penggunaan teknologi informasi pada perangkat desa, diantaranya yaitu adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, kurang memiliki kecakapan dalam menjalankan program komputer. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya fasilitas dan sulitnya akses internet. Kondisi tersebut dapat berdampak kurang baik bagi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa para peneliti sebelumnya, terdapat adanya perbedaan hasil penelitian (research gap). Hasil penelitian Suryanata dan Laksemama (2016) menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Muzakki, Susilo, & Yuniarto (2016) menyebutkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Geovannie, Kertahadi & Dewantara (2016) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual instansi pemerintahan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Setiawan & Lestari (2014) menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Aditya & Suardhika (2013) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menarik minat peneliti untuk mengkaji faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai secara individu terhadap pekerjaannya. Alam & Monica (2015) menyebutkan bahwa pegawai yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya, dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan observasi peneliti pada perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, terlihat masih ada pegawai yang kurang puas dengan sarana pendukung di kantor kelurahan, seperti kerusakan komputer atau printer yang sering terjadi, masih ada beberapa konflik antar pegawai sehingga tidak mendukung dan menghambat pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berdampak kurang baik pada kinerja pegawai.

Atas dasar pertimbangan fenomena yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Firdaus, 2014). Indikator Komunikasi organisasi terdiri dari (Suryanata & Laksemana, 2016) :

- 1) Kepercayaan
- 2) Pembuatan keputusan bersama,
- 3) Kejujuran
- 4) Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah
- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Penggunaan teknologi informasi

Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Wahyudi, Poernomo, Puspitaningtyas, 2018). Indikator-indikator penggunaan teknologi informasi yaitu sebagai berikut (Geovannie, Kertahadi & Dewantara, 2016):

1. Konsekuensi yang dirasakan (*Perceived Consequences*),
2. Faktor Sosial (*Social Factors*),
3. Perasaan Individu (*Affect*),
4. Niat (*Intention*),
5. Kebiasaan (*Habit*),
6. Kondisi yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Juniantara & Riana, 2015). Indikator kepuasan kerja terdiri sebagai berikut (Olivia & Fahkri, 2020):

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/penghasilan
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

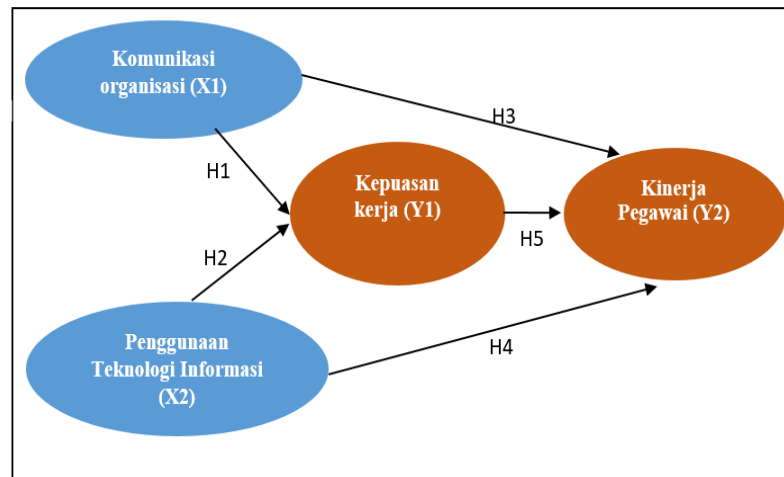
Kinerja pegawai

Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2013). Adapun indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Mangkunegara, 2015):

1. Kualitas kerja,

2. Kuantitas kerja,
3. Keandalan,
4. Sikap

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori dan deskriptif. Penelitian eksplanatori adalah suatu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan kausal antara variabel satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis. Subjek penelitian adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Nalumsari yaitu sebanyak 232 orang.

Banyak sampel dihitung berdasarkan rumus slovin (Umar, 2011) dan diperoleh sebanyak 147 sampel.

Pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik proporsional random sampling digunakan karena responden berasal dari beberapa kantor kelurahan di Kecamatan Nalumsari, sehingga dengan pengambilan sampel secara proporsional diharapkan dapat mewakili populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis digunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan program AMOS 22.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menyajikan hasil uji instrumen dan hasil uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dilakukan dengan analisis konfirmatori. Hasil pengujian kelayakan model konfirmatori variabel eksogen maupun endogen dapat diketahui bahwa model dapat memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan yang ditunjukkan oleh nilai ukuran kelayakan model berada dalam

kategori baik. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *loading* >0,5, artinya indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai penyusun variabel.

Jika dilihat dari nilai AVE diketahui nilai AVE Komunikasi organisasi (0.556), Penggunaan teknologi informasi (0.516), Kepuasan kerja (0.533), dan Kinerja pegawai (0.548). Nilai AVE > 0,5, artinya seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya.

Tabel 1. Hasil Validitas Diskriminan

	Komunikasi organisasi	Penggunaan Teknologi Informasi	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai
Komunikasi organisasi	0.746			
Penggunaan Teknologi Informasi	0.341	0.718		
Kepuasan kerja	0.509	0.519	0.730	
Kinerja Pegawai	0.485	0.589	0.476	0.740

Reliabilitas

Uji reliabilitas diperoleh nilai *construct reliability* untuk variabel Komunikasi organisasi (0.882), Penggunaan teknologi informasi (0.865), Kepuasan kerja (0.850), dan Kinerja pegawai (0.829). Oleh karena nilai *construct reliability* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2011).

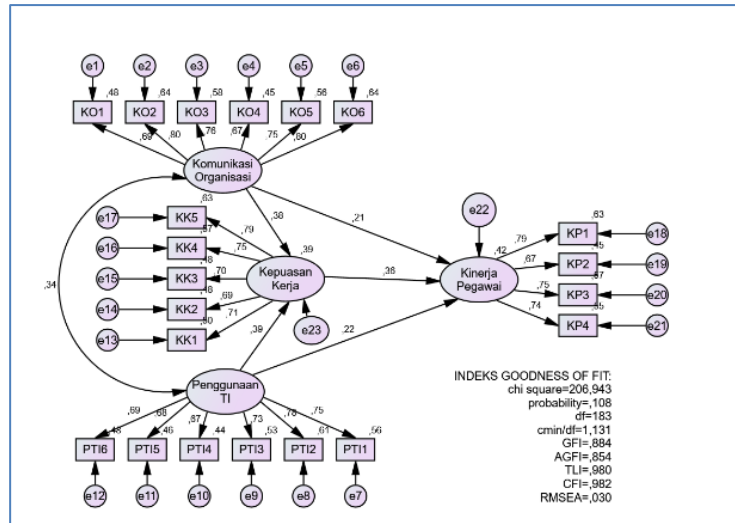
Hasil Analisis Full Model

PEMBAHASAN

Bagian ini memungkinkan Anda untuk menguraikan temuan hasil penelitian secara akademis. Anda tidak boleh memasukkan angka-angka yang berhubungan dengan pengujian statistik Anda di sini; sebagai gantinya, Anda harus menjelaskan angka-angka itu di sini. Anda harus menyusun diskusi Anda dengan dukungan akademis untuk studi Anda dan penjelasan yang baik sesuai dengan bidang spesifik yang Anda selidiki.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Memberikan beberapa kesimpulan dan implementasi dari hasil penelitian. Hasil analisis full model SEM disajikan di bawah ini.



Gambar 2. Analisis Full Model

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan AMOS 22.

Pengujian kesesuaian model (*Goodness of Fit*) SEM dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji *Goodness of Fit* Full Model SEM

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Ket
Chi Square (df=183)	Diharapkan kecil (<215,563)	204,826	Baik
Probabilitas	≥ 0.05	0,129	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,119	Baik
GFI	≥ 0.90	0.901	Baik
CFI	≥ 0.95	0,984	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.902	Baik
TLI	≥ 0.95	0.981	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,029	Baik

Berdasarkan hasil pengujian *Goodness of Fit* model yang disajikan dalam Tabel 2 diketahui bahwa hasil estimasi nilai kriteria chi square, probabilitas, CMIN/DF, GFI, TLI, CFI, AGFI dan RMSEA diperoleh nilai pada kriteria baik atau fit.

Atas dasar tersebut, maka dapat diambil kesimpulan dari uji *goodness of fit* adalah model penelitian ini memenuhi ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

Pengujian Asumsi SEM

1. Ukuran Sampel

Menurut Hair, et al. yang dikutip Ferdinand (2014) ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100-200 karena menggunakan teknik estimasi *Maximum Likelihood Estimation* (ML). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 147, yang berarti asumsi untuk sampel telah terpenuhi.

2. Uji Normalitas

Evaluasi normalitas data dilakukan dengan menggunakan nilai *critical ratio kurtosis value* sebesar $\pm 2,58$ (Ferdinand, 2014: 203). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai C.R. multivariate untuk *kurtosis* sebesar -1,064. Nilai tersebut berada di dalam rentang $\pm 2,58$, artinya data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

3. Uji Outliers

Uji multivariate outlier diketahui dengan melihat nilai terbesar *malahanobis distance*.

Tabel 3. Uji *Multivariate Outliers*

Jumlah Observasi	Nilai maksimum Mahalanobis d-squared	Keterangan
147	37,012	Tidak ada outlier

Perhitungan jarak *mahalanobis* didasarkan pada nilai chi-square dalam tabel distribusi χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Indikator yang digunakan sebanyak 21 indikator pada tingkat $p < 0,001$ yaitu $\chi^2 (21; 0,001) = 62,830$. Data yang memiliki jarak *mahalanobis* lebih besar dari 62,830 dianggap *multivariate outliers*. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *mahalanobis* maksimal adalah 36,076, sehingga tidak ada hasil di atas nilai *mahalanobis distance*. Artinya tidak ada data yang dianggap sebagai outlier.

4 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ada apabila terdapat nilai korelasi antar indikator yang nilainya di atas 0,90 (Ghozali, 2011). Pada hasil korelasi antar variabel, terlihat bahwa tidak ada nilai korelasi antar indikator yang nilainya $\geq 0,9$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolineritas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai Critical Ratio (C.R) dan nilai probabilitas. Jika nilai C.R lebih dari 1,96 dan probabilitas kurang dari 0,05, maka pengaruh variabel dapat dikatakan signifikan (Ferdinand, 2014: 64).

Hasil uji hipotesis pengaruh antar variabel dapat disajikan Pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Pengaruh	Kesimpulan
H1	Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Diterima CR = 3,871 > 1,96 P = 0,000 < 0,05
H2	Penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Diterima CR = 4,035 > 1,96 P = 0,011 < 0,05
H3	Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima CR = 2,170 > 1,96 P = 0,030 < 0,05
H4	Penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima CR = 2,213 > 1,96 P = 0,027 < 0,05
H5	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima CR = 3,098 > 1,96 P = 0,002 < 0,05

Tabel 5. Ringkasan Uji Intervening

Pengaruh tidak Langsung	C.R	P	Ket.
Komunikasi organisasi terhadap kinerja	2,418	0,016	Signifikan

Pengaruh tidak Langsung	C.R	P	Ket.
melalui kepuasan kerja			
Penggunaan TI terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	2,457	0,014	Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis SEM diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan indikator komunikasi organisasi tertinggi adalah indikator pembuatan keputusan bersama. Hal ini dapat diartikan bahwa melalui adanya pengambilan keputusan secara bersama-sama, akan membuat perangkat desa merasa adanya keterlibatannya dalam keputusan organisasi, sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan dalam diri perangkat desa. Hal ini didukung temuan pada variabel kepuasan kerja, dimana indikator tertinggi adalah kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Artinya, perangkat desa memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai bagian dari organisasi pemerintah desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Cahyanto & Utama (2016) yang menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Seidy, Adolfina, & Roring (2018) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi menjadikan anggota organisasi lebih mudah dalam berkoordinasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dilakukan, sehingga ia merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis SEM diketahui bahwa Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik penggunaan Teknologi Informasi, maka akan diikuti dengan tingginya kepuasan kerja perangkat desa. Hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator penggunaan Teknologi Informasi tertinggi adalah indikator kebiasaan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya kegiatan *work form home* (WFH), pegawai menjadi terbiasa dengan penggunaan teknologi yang digunakan dalam bekerja dan sebagai alat komunikasi dengan pegawai yang lain, sehingga hasil kerja lebih cepat dan mudah dikerjakan. Cara kerja yang mudah dengan hasil maksimal ini menjadikan pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Santosa (2019) yang membuktikan bahwa penggunaan Teknologi Informasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Muzakki, dkk. (2016) menjelaskan pemanfaatan TI untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi maupun individu akan mendatangkan sesuatu yang positif, termasuk dalam mendukung efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat menggunakan analisis SEM diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi, maka akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja perangkat desa.

Pada hasil analisis deskriptif, diketahui indikator pembuatan keputusan bersama menjadi yang paling dominan. Hal ini berarti bahwa terdapat adanya komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan. Setiap permasalahan selalu dikomunikasikan, sehingga terjalin kerjasama yang baik dalam organisasi. Melalui koordinasi yang baik, maka pegawai akan lebih mudah memahami tugas yang harus dikerjakannya, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suryanata dan Laksemama (2016) menunjukkan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Asfiadi, Siraj, & Tahir (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima menggunakan analisis SEM diketahui bahwa penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik penggunaan teknologi informasi, maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Nalumsari Jepara.

Temuan penelitian pada variabel penggunaan teknologi informasi menunjukkan bahwa indikator kebiasaan menjadi paling dominan. Artinya, pegawai telah terbiasa dengan penggunaan teknologi untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini menjadikan pegawai memiliki keandalan yang tinggi seperti diketahui pada temuan penelitian variabel kinerja pegawai. Penggunaan.

teknologi dapat memberikan manfaat yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Susilo & Adnalin (2019) menyebutkan bahwa pencapaian kinerja individual pegawai merujuk pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Handayani, dkk. (2018) penguasaan teknologi informasi

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Muzakki, dkk. (2016) yang menunjukkan kemudahan penggunaan TI dan kemanfaatan penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Geovannie, dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menggunakan analisis SEM diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja perangkat desa.

Sesuai temuan penelitian ini yaitu aspek kepuasan kerja paling dominan adalah kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Artinya, kepuasan tertinggi dirasakan responden pada pekerjaannya sebagai perangkat desa. Apabila kepuasan kerja seorang pegawai pada aspek pekerjaannya masing-masing semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja paling rendah pada indikator pengawasan. Pengawasan yang memberikan dorongan, membimbing, dan mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Jika pengawasan dari atasan dirasa kurang, maka pegawai kurang memiliki arah dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Taufiqillah & Fasoehah (2018) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian Adeyanju & Babafemi (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, dimana pengaruhnya lebih dominan secara langsung.

Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Rokib & Santoso (2018) bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik antar perangkat desa maupun dengan atasan akan menjadikan perangkat desa lebih mudah dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dapat meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut secara tidak langsung memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Seperti dijelaskan Purba, dkk. (2019), para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan TI secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, dimana pengaruhnya lebih dominan secara langsung.

Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Sugiyanto (2018) bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Perangkat desa yang memiliki kemampuan dalam penggunaan Teknologi Informasi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.

Teknologi informasi memungkinkan manusia untuk bisa lebih cepat menganalisis dan mengambil keputusan terhadap suatu masalah (Susilo & Adnalin, 2016). Adanya kemudahan yang didapatkan dari penggunaan teknologi tersebut menjadikan perangkat desa merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja tersebut selanjutnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi organisasi dan penggunaan TI terhadap kinerja pegawai.

PENELITIAN LANJUTAN

Perangkat desa perlu meningkatkan partisipasi aktif untuk menanyakan kepada atasan mengenai ketidakjelasan pekerjaan, sehingga dapat terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, atasan juga perlu membeikan penekanan pada tujuan-tujuan penting yang memerlukan perlakuan lebih oleh para perangkat desa.

Perangkat desa diharapkan lebih mengembangkan kemampuannya dalam penggunaan teknologi informasi, sehingga dapat lebih nyaman dalam menggunakan perangkat teknologi untuk dapat memudahkan pekerjaannya. Bagi pimpinan perlu lebih banyak memberikan pengawasan kepada para perangkat desa. Misalnya, dengan melakukan inspeksi secara berkala dan memberikan pertanyaan terkait hambatan dan kendala yang dialami perangkat desa ketika bekerja, terutama selama masa pandemi covid-19.

Kinerja pegawai masih belum optimal pada aspek kuantitas, sehingga perlu adanya pemberian pelatihan bagi pegawai yang dirasa kompetensinya masih kurang. Melalui pelatihan tersebut diharapkan perangkat desa dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. H. Mochamad Edris, Drs., M.M. dan Dr. Dra. Mamik Indaryani, M.S. atas bimbingan dan pendampingan yang diberikan dalam penyusunan artikel ini dari awal hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyanju & Babafemi, A., 2019. Influence of job satisfaction on Job performance among Primary health care workers in Ekeremor local government Area Bayelsa State, Nigeria. *World Congress on Nursing and Healthcare Congress*, **2** (3): 1-2.
- Adriyanto, Andhy Tri & Agus Prasetyo. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1):35-45.
- Asfiadi, Arifuddin Siraj & Muhammad Yusuf Tahir, 2019. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, **14** (2): 91-99.
- Alam, Iskandar & Widya T. Monica, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisni*, **5** (2): 242 -265.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modeling: Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.
- Geovannie, Himawan Lufthi., Kertahadi & Rizki Yudhi Dewantara, 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 8 (1): 1-8.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi program AMOS 24*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M S. P. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muzakki, Mukhammad Hilmi., Heru Susilo & Saiful Rahman Yuniarto, 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, **39** (2): 169-175.
- Olivia, Dameria Gita & Mahendra Fakhri, 2020. Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia (Studi

Pada Kantor Pos Bandung 40000). *JIMEA - Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, **4** (1): 238-247.

Seidy, Makarawung, Adolfina, & Ferdy Roring, 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, **6** (4): 3458 – 3467.

Purba, H.S., Ati Sukmawati, Muhammad Hifdzi Adini, Delsika Pramata Sari. 2018. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi pada Lingkungan Pemerintahan Desa di Kecamatan Sungai Pandan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, **7** (1): 41-44.

Susilo, Joko & Anwar Adnaln, 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Inalum (Persero). *Jurnal Manajemen Tools*, **11** (1): 117-137.

Suryanata, IGN Putra dan Sang Made Brian Laksemana, 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi, Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Kanca Denpasar Gatot Subroto. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 66-83.

Santosa, Jarot., Denny Mahendra, Anton Respati Pamungka. 2019. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)*, **1** (1): 37-44.

Taufiqillah, Muhammad Zakky & Fasochah, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasa Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, **45** (25):1-11.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi. Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada