

## **Analisis Pajak Daerah Kota Makassar**

**Andi Wahyu Rasyid Azis<sup>1,2</sup> Baharuddin Semmaila<sup>2</sup> & Muchtar Lamo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Magister Ilmu Ekonomi Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Koresponden Penulis, E-mail: [rina.umar@bpjsketenagakerjaan.go.id](mailto:rina.umar@bpjsketenagakerjaan.go.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian jenis pajak Daerah Kota Makassar yang dipungut dengan undang-undang dan peraturan daerah, kontribusi jenis pajak dan efektivitas pajak daerah serta menganalisis dampak covid-19 terhadap pajak Daerah Kota Makassar. Metode pengumpulan data adalah dokumentasi, studi pustaka, wawancara dan pengamatan langsung. Metode analisis adalah analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini adalah jenis pajak Daerah Kota Makassar yang dipungut sudah sesuai dengan undang-undang dan peraturan daerah. Jenis pajak penerangan jalan, BPHTB dan pajak restoran memberi kontribusi besar sedangkan pajak mineral bukan logam, pajak sarang burung walet dan pajak air bawah tanah memberi kontribusi yang kecil terhadap total pajak daerah Kota Makassar. Tingkat efektivitas penerimaan pajak daerah adalah cukup efektif. covid-19 berpengaruh negatif terhadap target dan realisasi pajak

**Kata Kunci:** Pajak; Daerah; Kontribusi;

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the suitability of the types of Makassar City Regional taxes collected with local laws and regulations, the contribution of tax types and the effectiveness of local taxes and to analyze the impact of Covid-19 on Makassar City Regional taxes. Data collection methods are documentation, literature study, interviews and direct observation. The analysis method is descriptive quantitative and qualitative analysis. The results of this study are the types of Makassar City Regional taxes collected are in accordance with local laws and regulations. The types of street lighting tax, BPHTB and restaurant taxes made a large contribution while non-metal mineral taxes, swallow's nest taxes and underground water taxes contributed small to the total local taxes of Makassar City. The level of effectiveness of local tax revenues is quite effective. covid-19 has a negative effect on tax targets and realization.

**Keyword:** Training; Vocational, professional transfer; Entrepreneur.

---

## PENDAHULUAN

Otonomi Daerah memberikan kewenangan dan tanggung jawab yang luas kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pembangunan. Penyelenggaraan pembangunan daerah sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, ketersediaan sumber daya alam dan ketersediaan dana.

Pembangunan daerah dalam nuansa otonomi saat ini telah membawa perubahan mendasar dari arah pembangunan yang sentralistik menjadi desentralisasi, yaitu adanya pemberian wewenang kepada daerah otonom yang mengatur dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki daerah. Dengan demikian potensi daerah akan bisa tergarap secara optimal dan pelaksanaan pembangunan pun bisa mengenai sasaran sesuai dengan kebutuhan daerah. Dalam otonomi Daerah terkandung pula asas desentralisasi fiskal yang berarti bahwa pemerintah kabupaten atau kota diberikan hak dan wewenang untuk mengatur dan mengelola sumber-sumber penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah secara efisien dan efektif.

Kinerja keuangan daerah sangat tergantung pada kemampuan ekonomi masyarakat dan tingkat pertumbuhan ekonomi (potensi ekonomi) yang dapat diciptakan oleh daerah adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Ini sangat tergantung pada potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya keuangan yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan.

Di lain pihak, menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan mengenai eksistensi pelaksanaan otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab, yaitu daerah diberi wewenang untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan di dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam hal pembiayaan rutin maupun pembiayaan pembangunan.

Usaha untuk menggali sumber-sumber pendapatan daerah yang potensial tersebut dimaksudkan untuk menghimpun dan menyediakan dana sebesar-besarnya guna kebutuhan pembiayaan kegiatan pembangunan daerah. Dengan demikian keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan kegiatan pembangunan di daerah sangat tergantung dari kemampuan keuangan masing-masing daerah.

Kemampuan keuangan daerah adalah kemampuan pengelolaan sumber-sumber penerimaan daerah guna membiayai pembangunan daerah. Objek pengelolaan keuangan daerah adalah sisi penerimaan dan sisi pengeluaran dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pada sisi penerimaan daerah, pemerintah dapat melakukan dua hal yaitu memobilisasi sumber-sumber penerimaan melalui intensifikasi dan ekstensifikasi serta berupaya untuk mengoptimalkan penerimaan yang berasal dari sumber-sumber penerimaan baru. Sedangkan pada sisi pengeluaran, pemerintah daerah harus melakukan efisiensi anggaran.

Kota Makassar adalah merupakan pintu gerbang Kawasan Timur Indonesia yang memiliki posisi yang sangat strategis. Memperhatikan fenomena di lapangan menunjukkan bahwa terjadi pertumbuhan penduduk dan aktivitas perekonomian yang sangat tinggi. Jumlah penduduk Kota Makassar yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun dan pertumbuhannya sangat tinggi yakni pada tahun 2010 sebanyak 1,2 juta dan pada tahun 2011 mencapai 1,5 juta jiwa, karena Makassar sebagai "Ruang Tamu" Kawasan Timur Indonesia (KTI), ramai dikunjungi dan menjadi alternatif untuk mencari penghidupan.

Sementara dari sisi pertumbuhan ekonomi, sejak 2018 mencapai di atas sembilan persen atau lebih tinggi dari persentase pertumbuhan ekonomi nasional. Bahkan angka pertumbuhan ekonomi Makassar sempat menembus 10,51 persen. Itu terjadi ketika pembangunan Bandara Internasional Sultan Hasanuddin, jalan tol dan mega proyek Trans Studio.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa harus ditunjang oleh perkembangan pembangunan di berbagai sektor. Untuk melaksanakan pembangunan tersebut, tentu membutuhkan anggaran yang cukup tinggi. Salah satu sumber pendapatan daerah adalah pajak daerah.

Kota Makassar, seperti halnya dengan daerah otonomi daerah lainnya di Indonesia merasakan bahwa sumber-sumber pendapatan asli daerah jumlahnya terbatas, sedangkan biaya yang dibutuhkan untuk membiayai tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan daerah sangat banyak. Untuk mengatasi keterbatasan dana ini biasanya dibantu dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk mendukung pelaksanaan otonomi yang baik, pemerintah mengeluarkan kebijakan di bidang penerimaan daerah yang berorientasi pada peningkatan kemampuan daerah untuk membiayai urusan rumah tangganya sendiri dan diprioritaskan pada penggalan dana mobilisasi sumber-sumber daerah. Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan sumber pendapatan daerah yang secara bebas dapat digunakan oleh masing-masing daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah. Tapi pada kenyataannya kontribusi pendapatan asli daerah terhadap pendapatan dan belanja daerah masih kecil. Selama ini dominasi sumbangan pemerintah pusat kepada daerah masih besar. Oleh karenanya untuk mengurangi ketergantungan kepada pemerintah pusat, Pemerintah daerah perlu berusaha meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pendapatan Asli Daerah bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah, laba BUMD, dan Lain-lain pendapatan yang sah. Untuk itu, dibutuhkan anggaran pembangunan yang besar. Anggaran tersebut salah satunya bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) dimana sumber PAD terbesar adalah dari pajak daerah. Salah satu sumber PAD yang harus dikelola dengan baik adalah pajak daerah.

Kota Makassar yang memiliki banyak sumber-sumber pajak daerah tentunya diharapkan penerimaan pajak daerah dikelola dengan baik dalam rangka meningkatkan pembangunan di Kota Makassar. Pengelolaan itu baik jika aturan, kebijakan, perencanaan dan pelaksanaannya baik. Terdapat berbagai masalah pajak yang perlu diketahui melalui penelitian.

Dalam UU No. 28 tahun 2009 sudah ditetapkan jenis pajak daerah Kabupaten/kota yang dapat dipungut yaitu:

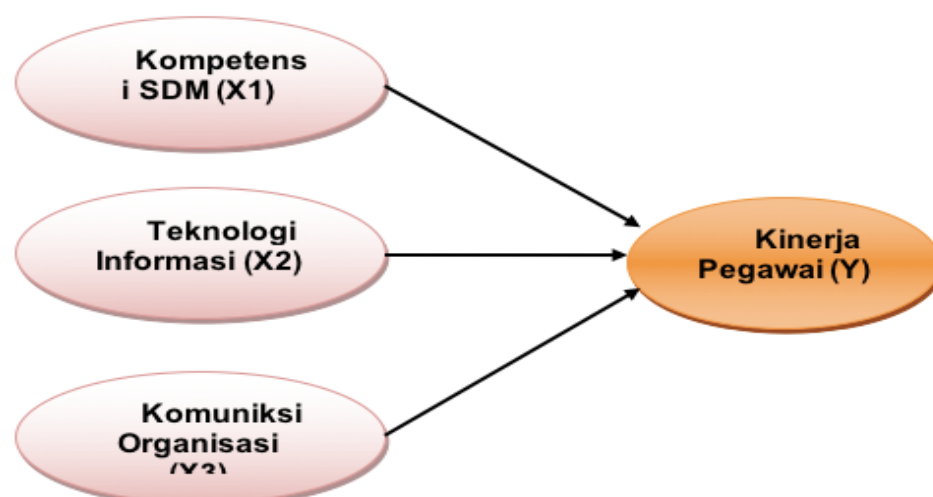
- a. Pajak Hotel;
- b. Pajak Restoran;
- c. Pajak Hiburan;
- d. Pajak Reklame;
- e. Pajak Penerangan Jalan;
- f. Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan
- g. Pajak parkir
- h. Pajak Air Tanah;
- i. Pajak Sarang Burung Walet;
- j. Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan;
- k. Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan

Daerah dilarang memungut pajak selain jenis pajak tersebut. Jenis pajak tersebut dapat tidak dipungut apabila potensinya kurang memadai dan/atau disesuaikan dengan kebijakan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Sehubungan dengan itu, maka perlu dievaluasi kesesuaian antara jenis Pajak Daerah Kota Makassar yang dipungut dengan UU dan Peraturan daerah.

Dari 11 jenis pajak tersebut tentu memberi kontribusi yang bervariasi terhadap total pajak daerah. Perlu diketahui jenis pajak apa yang kontribusinya besar juga yang kontribusinya kecil terhadap total pajak daerah sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan peraturan.

Perencanaan target pajak diperlukan sebagai tolak ukur target yang diharapkan dapat dicapai. Realisasi penerimaan pajak perlu dibandingkan dengan target pajak. Untuk itu perlu diketahui tingkat efektivitas penerimaan pajak daerah.

Covid-19 terjadi pada awal tahun 2020 yang menyebabkan terjadinya pembatasan sosial (*social distancing*), pembatasan jarak fisik (*physical distancing*) bahkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di Kota Makassar. Pembatasan tersebut mulai terjadi secara bertahap pada bulan Maret 2020 dan berlangsung sampai sekarang. Pembatasan tersebut menyebabkan terjadinya penurunan aktivitas ekonomi yang tentunya perlu diketahui dampak (pengaruhnya) terhadap target dan realisasi penerimaan pajak daerah



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

1. Kompetensi SDM berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.
2. Teknologi Informasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas lingkungan Hidup Kota Makassar yang berlokasi di Kompleks Gabungan Dinas-dinas Kota Makassar. Jl. Urip Sumihardjo, Kelurahan Maccini, Kecamatan Makassar. Adapun yang waktu yang digunakan selama pengumpulan data dan penyusunan tesis berkisar dua bulan lamanya dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2020.

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Validitas dan Reliabelitas

Untuk uji validitas yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2013:207). Selanjutnya hasil dari perhitungan tersebut di bandingkan dengan nilai  $r_{table}$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka item tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan *reliable* atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengukur berbagai aspek dari suatu variable penelitian. Suatu instrument dikatakan *reliable* atau handal apabila memiliki koefisien reliabelitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,60 atau lebih (Arikunto, 2006).

##### 2. Uji Asumsi klasik

###### a. Uji Normalitas

Sugiyono (2011:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data

akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot.

#### **b. Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan Multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF  $> 10$  atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya  $< 0,1$ . Bila nilai VIF dari masing-masing variabel  $< 10$  atau secara kebalikannya nilai toleransinya  $> 0,1$  maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

#### **c. Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heterokedastisitas.

#### **Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika dalam suatu model terdapat lebih dari dua variabel independen, maka lebih baik menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$ . Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila ada penambahan variabel independen dalam model, tidak seperti  $R^2$  yang selalu meningkat apabila terjadi penambahan variabel independen yang tidak memperdulikan apakah variabel yang ditambahkan tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

#### **Uji F (Uji Simultan)**

Output hasil uji F dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati, 2007). Pengambilan keputusan yaitu berdasarkan nilai probabilitas (*F-Statistic*)  $< 0.05$  atau 5% maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) variabel independen

berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai probabilitas (*F-statistic*)  $> 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ , maka  $X_i$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_1 : b_i \neq 0$ , maka  $X_i$  berpengaruh terhadap  $Y$

dengan kriteria pengujian :

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja ASN).
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja ASN).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

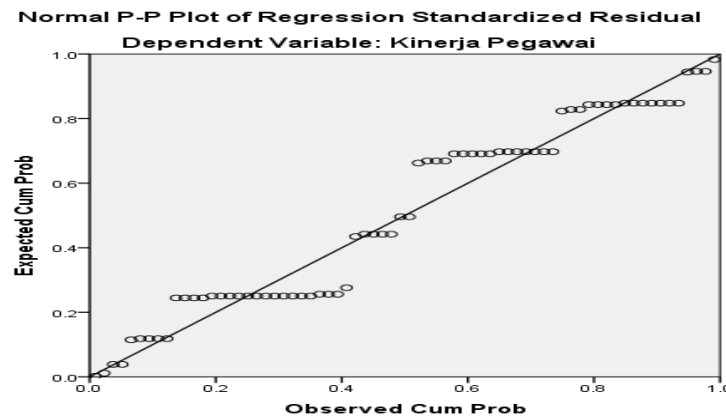
Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik dibawah ini

Dasar pengambilan keputusan, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*. Dengan demikian karena grafik memenuhi asumsi maka model regresi memenuhi syarat uji normalitas (lihat lampiran Statistik).

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual yang satu 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.



Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas. Tampak pada gambar diatas menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ini ditandai dengan tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### d. Uji Multikolinieritas

Tabel. 14. Hasil Pengujian Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                 | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------|-------------------------|-------|
|                       | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)          |                         |       |
| Kompetensi SDM        | .849                    | 1.178 |
| Teknologi Informasi   | .724                    | 1.380 |
| Komunikasi Organisasi | .807                    | 1.240 |

a. Dependent Variable: Kemauan Membyr Pjk

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat uji multikolineritas. Sebagaimana dilihat pada kolom VIF hasil uji SPSS 24 yang berada disekitar angka 1 dan kolom tolerance mendekati angka 1. (Ghozali, 2002:65). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi lebih besar dari 10%(0,10) dengan *Variance Inflation Factor*(VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolineritas.

Selanjutnya akan kita pastikan dengan melihat cara deteksi multikolineritas lainnya, yaitu berdasarkan *nilai standar error* dan koefisien beta regresi parsial. Dalam tabel *coefficient* nilai standar error kurang dari satu, yaitu  $X_1 = .060$ ,  $X_2 = .075$ , dan  $X_3 = .064$ , dimana semua nilainya kurang dari satu.Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu dimana  $X_1 = 0,484$ ,  $X_2 = 0,199$ , dan  $X_3 = 0,380$ .Maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolineritas tidak terdeteksi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.15. Analisis Regreasi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)            | .115                        | .326       |                           | .353  | .725 |
|                           | Kompetensi SDM        | .442                        | .060       | .484                      | 7.300 | .000 |
|                           | Teknologi Informasi   | .208                        | .075       | .199                      | 2.773 | .007 |
|                           | Komunikasi Organisasi | .360                        | .064       | .380                      | 5.579 | .000 |
| R = .801                  |                       | F Hitung = 57.186           |            |                           |       |      |
| R <sup>2</sup> = .641     |                       | Sig = 0,000                 |            |                           |       |      |

Hasil Olahan SPSS-20. 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 0.115 + 0.442 X_1 + 0.208 X_2 + 0.360 X_3$$

- Nilai konstan yaitu  $b_0 = 0,115$ , mempunyai arti bahwa, apabila variabel Kompetensi SDM ( $X_1$ ), variabel Teknologi informasi, ( $X_2$ ), dan variabel Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Pegawai sebesar 0,115.
- Koefisien regresi Variabel Kompetensi SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,442, hal ini berarti bahwa apabila Kompetensi SDM ditingkatkan menjadi 1 satuan atau unit, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. sebesar 44,2, dengan asumsi variabel variabel  $X_2$  dan  $X_3$  bernilai konstan.
- Koefisien regresivariabel Teknologi informasi, ( $X_2$ ) sebesar 0.208, hal ini berarti bahwa apabila teknologi informasi ditingkatkan menjadi 1 unit atau satuan,

maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 20,8 dengan asumsi Variabel X1 dan X3 bernilai konstan.

- Koefisien regresi variabel Komunikasi organisasi, (X3) sebesar 0.360, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi organisasi ditingkatkan sebesar 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 36,0 dengan asumsi Variabel X1 dan X2 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi (**R**) adalah 0.801, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1, X2, dan X3, dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.801. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 80,1.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (**R<sup>2</sup>**) adalah 0.641, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (**X**) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar sebesar 0.641 atau (64,1) dan sisanya sebesar 0.351 atau 35,9 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Kompetensi SDM, Teknologi informasi, dan Komunikasi Organisasi secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

Dalam tabel regresi diperoleh  $F_{hitung} = 57.186 > F_{tabel} = 3,09$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Atau dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi SDM, Teknologi informasi, dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **b. Uji t (Uji Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Kompetensi SDM, Teknologi informasi, dan Komunikasi Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **1). Variabel Kompetensi SDM $X_1$**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5.598 > t_{tabel} = 1.660$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik terdapat Pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar terbukti (H1 diterima).

## 2). Variabel Teknologi informasi $X_2$

Berdasarkan hasil pengujian statistik ditemukan bahwa Teknologi informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar dengan nilai  $t_{hitung} = 2.773 > t_{tabel} = 1.660$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Teknologi informasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar terbukti ( $H_2$  diterima).

## 3). Variabel Komunikasi Organisasi $X_3$

Temuan penelitian, menemukan bahwa nilai  $t_{hitung} = 5.579 > t_{tabel} = 1.660$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, terbukti ( $H_3$  diterima).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas lingkungan hidup Kota Makassar. Nilai koefisien regresi sebesar 0,442, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Kompetensi SDM, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Dinas lingkungan hidup Kota Makassar sebesar 44,2. Variabel kompetensi SDM dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial. **Indikator Pertama Kompetensi Teknis.** Indikator ini menggunakan teori induk dari Spencer dan Spencer dalam Hutapea dan Thoha (2008:28-30), kemudian Permenpan-RB nomor 38 tahun 2017 tentang standar Kompetensi Jabatan ASN. Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut. Indikator pertama, Kompetensi Teknis. Baik teori maupun Peraturan Menteri ini memiliki *full* kesamaan definisi kompetensi teknis. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) Kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competences*) atau dapat juga disebut dengan istilah *hard skills/hard competency* (kompetensi keras). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh pegawai agar dapat berprestasi atau meningkatkan kinerjanya. Kemudian Dalam teori kompetensi yang dikemukakan oleh Endang Komara (2018), Kompetensi Teknis disebut juga dengan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi Pegawai ASN disini berkaitan dengan seluk-beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah *electrical engineering, marketing research, finansial analysis, manpower*

*planning*, dan lain-lain. Berdasarkan hasil tanggapan pegawai terkait dengan kompetensi teknis yang dijabarkan pada tingkat pendidikan dan pelatihan, serta dorongan organisasi, menunjukkan bahwa kompetensi SDM terbentuk oleh adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi, dan adanya motivasi dari pimpinan organisasi dalam memberikan ruang dalam peningkatan kompetensi pegawai.

## 2. Pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar ditemukan bahwa Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis statistik menyatakan Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, terbukti (H2 diterima). Teknologi informasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang teorinya ditemukan oleh Davis (1989), dan sangat populer dalam riset-riset adopsi teknologi informasi. Kemudian Thompson (1991) dan Vankatesh (2003). Mitja Dečman and Maja Klun (2015) mengemukakan bahwa Pentingnya solusi TI untuk kinerja administrasi publik yang lebih baik diakui secara luas di dunia saat ini. Bahkan *e-government* telah melampaui masa kecilnya dan merupakan pabrik penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas administrasi publik. Fitrah (2020) mengemukakan Teknologi menawarkan kemudahan, kecepatan, dan efisiensi pekerjaan lengkap dengan tantangan-tantangannya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah *kebermanfaatan, ekspektasi kinerja, Kemudahan, dan kemampuan Pengguna*. Filosofi dari teori ini adalah apabila suatu adopsi teknologi itu dianggap bermanfaat, maka akan digunakan oleh pemakainya, begitupula dengan ekspektasi kinerja, bila menggunakan teknologi itu dapat memberikan jaminan peningkatan kinerja, dan bila teknologi itu mudah digunakan, maka akan mempengaruhi persepsi penggunaannya. Menurut Davis (1989) dalam teori *Technology Acceptance Model* (TAM) menjelaskan bahwa faktor penerimaan penggunaan sistem teknologi informasi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*) dan persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) (Davis, 1989). Pengguna teknologi akan mempunyai minat menggunakan teknologi (*Behavioral Intention*) jika merasa sistem teknologi bermanfaat dan mudah digunakan (Jogiyanto, 2007).

Berdasarkan tanggapan responden, maka variabel pemanfaatan teknologi memiliki tingkat responsifitas, dan memiliki nilai koefisien regresi yang rendah dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Hal ini berarti bahwa teknologi informasi memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang aktifitas organisasi dalam situasi dan kondisi bagaimanapun. *Indikator pertama, yaitu kebermanfaatan* hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa responsifitas pegawai yang menunjukkan bahwa teknologi informasi adalah kebutuhan organisasi dan dapat memberikan manfaat dalam menunjang kinerja pegawai atau organisasi.

Temuan dalam indikator ini sejalan dengan penelitian Jumawati (2020), yang menemukan bahwa persepsi kebermanfaatan memberikan pengaruh terhadap

penggunaan e-faktur di KPP Maros, Fitrah (2020) juga menemukan hal sama bagi pengguna SIDJP di KPP Makassar Selatan, temuan yang sama juga dari Afandi Bahari (2020), dan Verawaty (2020) yang meneliti penggunaan aplikasi e-faktur di Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Indikator selanjutnya adalah ekspektasi kinerja. Indikator ini memiliki nilai rata-rata tanggapan dalam kriteria Baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Venkantesh *et al.* (2003) mendefinisikan ekspektasi kinerja sebagai persepsi dimana pengguna mau untuk menampilkan aktivitas karena dapat meningkatkan nilai hasil seperti peningkatan kinerja, gaji atau promosi. Seorang pegawai yang memiliki ekspektasi kinerja yang tinggi akan memiliki minat pemanfaatan sistem teknologi informasi yang tinggi pula karena pegawai tersebut merasa akan ada nilai lebih dari kinerja apabila dibantu dengan penggunaan sistem teknologi informasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Azis (2019), menemukan bahwa semakin meningkat ekspektasi kinerja, maka akan meningkatkan minat pengguna Indihome di Kota Makassar. Ni Made Harista Dwi Anggreni (2020), juga menemukan bahwa peningkatan ekspektasi kinerja telah memberikan dampak pada penggunaan sistem informasi Akuntansi. IwanDjemma (2020) menemukan bahwa ekspektasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perkembangan teknologi informasi memberikan banyak pengaruh terhadap sistem informasi akuntansi karena ada digitalisasi informasi (Yuhelson *et al.*, 2020). Penggunaan teknologi komputer dan internet merupakan salah satu bentuk teknologi informasi yang mampu mengubah proses data secara manual menjadi secara digital dan otomatis (Suhardiyah & Waryanto, 2014).

*Indikator selanjutnya adalah kemudahan*, dan kemampuan yang masing-masing memiliki satu item pernyataan dengan nilai rata-rata 3,82 dan 4,2. Jawaban responden menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar adalah sebuah kebutuhan, sehingga pegawai harus menguasainya. Meskipun penelitian ini mereplikasi variabel dalam konstruk TAM secara parsial, namun dapat membuktikan secara faktual bahwa asumsi kemudahan sebagai alasan utama terhadap penggunaan teknologi informasi adalah sesuatu yang rasional, sehingga dapat dikatakan bahwa mudah adalah pengisifatan dari pengetahuan, dan pengalaman, pengamatan, dan daya serap eksternal. Jika diaplikasikan dalam penggunaan berbagai aplikasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, maka maksudnya pegawai meyakini kalau teknologi informasi tersebut mudah dalam penggunaannya sehingga tidak memerlukan usaha keras dan akan terbebas dari kesulitan. Penelitian yang sejalan dengan temuan ini adalah temuan dari Affandi Bahari (2020), yang menemukan efektifitas penggunaan aplikasi di bidang perpajakan di KPP Maros, dan Fitrah Maula (2020), dalam penelitian mengenai SIDJP di KPP Makassar Selatan Irma (2017), yang meneliti aplikasi *e-filing* di KPP Makassar Selatan, dan Arga (2019) juga Jumnawaty (2020) meneliti tentang aplikasi *e-biling* di KPP Maros. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan dan korelasi positif signifikan terhadap penggunaan aplikasi teknologi.

Implikasi dari temuan ini adalah, bahwa suatu aplikasi teknologi akan menarik daya penggunaannya jika mudah menggunakannya, dan memberikan manfaat bagi penggunanya. Jawaban responden dalam variabel ini dapat merepresentasikan

hukum pengadopsian teknologi, dalam berbagai lapangan riset, dan berbagai medan lingkungan bisnis.

### 3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar ditemukan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis statistik menyatakan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis Ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, terbukti (H2 diterima).

Hasil penelitian ini juga menjustifikasi peran positif dari Manajemen partisipatif dewasa ini yang telah menjadi kebutuhan dari para manajer dan pemimpin di era globalisasi. Maknanya adalah bahwa berbagai solusi dari persoalan-persoalan manajemen dan kepemimpinan terletak pada pemikiran bersama (*shared views*). Kajian terhadap aspek partisipasi di alam terbuka mempunyai makna tersendiri dalam mengembangkan manajemen partisipatif yang merupakan bagian tak terpisahkan dari pengembangan kepemimpinan yang demokratis. Partisipasi merupakan tahapan yang dicapai dalam komunikasi yang bebas dan terbuka (*genuine communication and dialogue*), di mana semua orang merasa bebas mengemukakan pendapatnya dan bebas pula memberikan pendapat terhadap pendapat atau pemikiran orang lain. Pada tahap demikian, manajemen partisipatif (*participative management*) dapat terwujud yang membuka peluang lebih banyak orang ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dari organisasi atau instansi bersangkutan.

Dalam komunikasi yang bersifat terbuka, dapat terjadi pergeseran/pengembangan keterampilan dalam pemahaman (*inquiry*), refleksi (*reflection*) dan interaksi verbal (*dialogue*). Semakin intensif proses komunikasi berlangsung, semakin meningkat kedalaman dan keterbukaan dari pihak-pihak yang berkomunikasi tersebut. Pada gilirannya, visi bersama (*shared vision*) akan terbangun dengan tingkat partisipasi yang tinggi untuk mewujudkannya secara bersama-sama. Visi dan misi dari suatu organisasi (instansi) tidak akan dapat diwujudkan tanpa partisipasi aktif dan efektif dari semua anggota/karyawannya. Karenanya, partisipasi tersebut mutlak ditumbuhkembangkan melalui komunikasi yang terbuka (*genuine communication and dialogues*).

## KESIMPULAN

1. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan membenarkan teori dan riset pendukungnya yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga dapat menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian.
2. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas lingkungan hidup Kota Makassar. Hasil penelitian ini juga menjawab masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maupun hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dapat dibuktikan secara statistik.

3. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar dapat dibuktikan

## SARAN

1. Pengembangan Kompetensi SDM Pegawai harus dilakukan dengan tetap berpedoman pada norma kepegawaian yang telah diatur organisasi. Pengembangan kompetensi SDM masih harus ditingkatkan lagi terutama kompetensi teknis dan kompetensi sosial. Disarankan kepada Pimpinan organisasi agar membuka ruang dan kesempatan kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan latihan untuk mengasah skill dan kompetensinya.
2. Pemanfaatan teknologi informasi agar memperhatikan kemampuan dari pegawai yang menggunakan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan yang menggunakan sarana teknologi informasi. Pegawai yang ditempatkan pada bagian tertentu harus memiliki kemampuan pemanfaatan teknologi.
3. Komunikasi organisasi harus dibangun dalam pola-pola yang memberikan ruang kreativitas pegawai, dalam membangun harmonisasi dalam komunikasi baik sesama pegawai, antar pegawai dan pimpinan maupun lintas instansi

## DAFTAR PUSTAKA

- Lawasi, E.S. & Triatmono (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim Terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen Universitas Merdeka Malang* Vol.5 No.1 2017.
- Duwit, F. (2015). *The Effect Of Communication Competence , Emotional Intelligence And Cultural Organization To The Performance Of Employees (Studies In Community Empowerment Board And The Government Of Village Raja Ampat In West Papua Province )*. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal.130-141
- Thompson, G. (1995), *Task-Technology Fit and Individual Performance*, McGraw-Hill, New York.
- Martin, E. (1999). *Managing Information Technology What Managers Need to Know*. 3rd ed. New Jersey: Pearson Education International.
- Maula, F., Rahim, S., & Lannai, D. (2020). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan DJP Online. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 1-16.
- Rasipan, R. & Andriyani, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Manajemen Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintahan Kecamatan.
- Sari, M., Basri, H. & Indriani, M. (2017). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi aparatur dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pengelolaan keuangan pada satuan kerja perangkat kabupaten pemerintah

daerah Kabupaten aceh jaya. Jurnal Megister Akuntansi Pascasarjana  
Universitas Syiah Kuala Volume 6, No. 2, Mei 2017

Sugiyanto dan Santoso, D. (2018). *Analysis of the Effect of Competence, Supporting  
Facilities of Information Technology and Job Satisfaction as Intervening  
Variables on HRPerformance*. Magister Manajemen Universitas Semarang.

Suhardiyah, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem  
Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Universitas PGRI Adi Buana  
Surabaya). *Majalah Ekonomi*, 18(1).

Wursanto. (2002). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.