

ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA TIM FORUM SATU DATA TINGKAT KOTA BANDAR LAMPUNG

Surya Mulyono¹, Winda Rika Lestari², Wirdatul Jannah³

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya,

Jalan ZA. Pagar Alam, Nomor 93, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, 35141

³Badan Riset dan Inovasi Nasional, Jalan Ir. Sutami Km.15, Tanjung Bintang,
Provinsi Lampung, 35141

suryo.mulyono93@gmail.com¹, windarikalestari@darmajaya.ac.id², wirdatulj89@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai fungsi menjadi bahan evaluasi akibat dari sisi teknologi informasi, kompetensi, dan juga koordinasi terhadap hasil performa Tim Forum Satu Data di Kota Bandar Lampung. Teknologi informasi menjadi kunci utama dalam mendukung integrasi data, sementara kompetensi sumber daya manusia dan koordinasi antarinstitusi merupakan kunci dalam menjalankan kebijakan Satu Data Indonesia secara efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui survei dari 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan 20 Kecamatan. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi, kompetensi, dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi penting untuk meningkatkan pengelolaan data serta implementasi kebijakan Satu Data di tingkat daerah.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Kompetensi, Koordinasi, Kinerja, Forum Satu Data, Bandar Lampung

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pengelolaan data yang akurat dan andal merupakan tantangan penting dalam mendukung kebijakan pemerintah Indonesia, terutama untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Kebijakan Satu Data Indonesia yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 bertujuan untuk menjamin bahwa data yang digunakan dalam pengambilan keputusan bersifat mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kebijakan ini mendorong integrasi data antarinstitusi di berbagai tingkat pemerintahan, agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung kebijakan yang lebih baik. Prinsip utama yang mendasari kebijakan ini adalah standar data, metadata, interoperabilitas data, serta kode referensi/data induk, yang semuanya diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan aksesibilitas data.

Di Kota Bandar Lampung, kebijakan ini diimplementasikan melalui Tim Forum Satu Data, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2022. Tim ini memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan memanfaatkan data yang dihasilkan oleh berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat kota. Namun, hasil evaluasi oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja tim ini belum optimal, dengan nilai Indeks Pembangunan Statistik (IPS) yang masuk dalam kategori "Kurang". Beberapa faktor diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja, seperti kurang memadainya infrastruktur

teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan, serta lemahnya koordinasi antarinstansi.

Kinerja tim yang rendah kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya dukungan teknologi informasi yang memungkinkan interoperabilitas data antarinstansi. Sistem yang tidak mendukung pertukaran data dengan baik akan memperlambat proses kerja dan menurunkan efektivitas tim. Selain itu, keterbatasan dalam kompetensi sumber daya manusia juga berkontribusi pada masalah ini, karena kurangnya keahlian dalam mengelola dan menganalisis data dapat menjadi penghambat. Koordinasi yang kurang baik antara instansi juga menambah kompleksitas masalah ini, karena kebijakan Satu Data sangat bergantung pada kerjasama yang efektif antara produsen data dan Walidata.

Penelitian ini penting karena bertujuan untuk mengkaji pengaruh teknologi informasi, kompetensi, dan koordinasi terhadap kinerja Tim Forum Satu Data di Kota Bandar Lampung. Dengan mengevaluasi faktor-faktor ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim dalam mengelola data di tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi praktis bagi daerah lain yang berencana mengadopsi kebijakan Satu Data dengan lebih efektif.

Penelitian ini akan berfokus pada beberapa pertanyaan penting, yaitu: bagaimana teknologi informasi mempengaruhi kinerja Tim Forum Satu Data? Bagaimana kompetensi SDM mempengaruhi kinerja tim? Bagaimana koordinasi antarinstansi berperan dalam meningkatkan kinerja? Dan, apakah ketiga faktor ini—teknologi informasi, kompetensi, dan koordinasi—secara bersamaan mempengaruhi kinerja tim? Tujuan utama penelitian ini adalah menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan analisis mendalam tentang pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja tim.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan data di berbagai organisasi, termasuk sektor publik. Romney & Steinbart (2016) menjelaskan bahwa teknologi informasi mencakup perangkat keras, perangkat lunak, dan sumber daya manusia yang mendukung pengolahan data. Teknologi ini memungkinkan akses yang lebih cepat dan pengelolaan data yang lebih akurat, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Irsal Nurariansyah (2019) menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam memperlancar aliran data dan meningkatkan kolaborasi antarinstansi. Studi ini meneliti pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, dan hasilnya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

Mauliani Salwa Azzahrah (2021) juga menemukan hasil serupa dalam penelitiannya di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep, di mana penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penggunaan teknologi informasi mempermudah proses pengolahan data dan mempercepat akses informasi, yang berujung pada peningkatan produktivitas.

Oleh karena itu, teknologi informasi merupakan faktor kunci dalam memastikan bahwa data dari berbagai instansi dapat saling terhubung dan diintegrasikan. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana penerapan teknologi informasi di Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung memengaruhi kinerja mereka dalam mengelola data.

2. Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM memainkan peran vital dalam menentukan kinerja sebuah organisasi. Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dessler (2020) menambahkan bahwa kompetensi harus terus dikembangkan seiring perubahan lingkungan kerja yang semakin digital.

Penelitian oleh Heri & Fitri A. (2020) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung mengungkapkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dalam mengelola data membantu pegawai untuk bekerja lebih efektif, yang berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, penelitian Edi Sugiono, Darmadi, dan Efendi (2021) di Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertanian RI juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh besar terhadap kinerja mereka.

Dalam implementasi kebijakan Satu Data Indonesia, kompetensi SDM dalam mengelola dan menganalisis data sangatlah penting. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengelola data akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem teknologi yang digunakan. Penelitian ini akan mengevaluasi bagaimana kompetensi anggota Tim Forum Satu Data Bandar Lampung berpengaruh terhadap kinerja tim dalam pengelolaan data.

3. Sumber Daya Manusia

Koordinasi adalah proses menyelaraskan tugas dan tanggung jawab antarunit atau individu untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa koordinasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, mengurangi duplikasi pekerjaan, dan memastikan bahwa berbagai unit dapat bekerja sama secara harmonis.

Penelitian yang dilakukan oleh Syauqi (2019) di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan menunjukkan bahwa koordinasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Koordinasi yang efektif antara unit kerja dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Diane Foni Lumintang dkk. (2022) di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara, di mana koordinasi dan disiplin bersama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Perlakuan penerapan kebijakan setelah ini ialah koordinasi antar instansi menjadi krusial untuk memastikan bahwa data yang dikelola konsisten dan dapat digunakan oleh berbagai pihak. Kurangnya koordinasi dapat menyebabkan inkonsistensi dan masalah dalam pengintegrasian data antarinstansi. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh koordinasi di antara unit kerja dalam Tim Forum Satu Data Bandar Lampung terhadap kinerja tim.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghasilkan data berupa angka. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif, bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel dengan fokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui survei kepada Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk mengekspresikan pendapat mereka mengenai variabel Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi.

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung yang terdiri dari 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD), 20 Kecamatan, dan 1 Badan Pusat Statistik (BPS). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi

dijadikan sampel. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel independen, yang terdiri dari Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi, serta variabel dependen yaitu Kinerja Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Definisi operasional variabel ini dijelaskan lebih lanjut dengan indikator yang diukur menggunakan skala Likert.

Penelitian ini menggunakan **analisis regresi linier berganda** untuk mengeksplorasi pengaruh beberapa variabel independen (Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Tim Forum Satu Data). Menurut **Creswell & Creswell (2018)**, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data numerik yang dianalisis dengan menggunakan statistik. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Untuk melakukan evaluasi tingkat keakuratan dan ketelitian suatu instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsinya, dilakukan juga menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur validitas kuesioner. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Apabila nanti nilai signifikansi $< 0,05$, maka instrumen dianggap valid. Selain itu juga dilakukan pengujian konsistensi alat ukur, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus **Alpha Cronbach** sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\sum \alpha^2} \right]$$

Dilakukan juga uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk untuk memastikan bahwa data yang terkumpul berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel independen menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), dan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser untuk menguji apakah ada varians yang tidak homogen antar residual.

Uji linearitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Dalam penelitian ini, uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai contoh, jika nilai R^2 sebesar 0,75, artinya 75% variasi kinerja tim dapat dijelaskan oleh variabel Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi, sementara 25% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi hubungan antara Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi dengan Kinerja Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung, melalui penggunaan berbagai teknik analisis kuantitatif yang mendalam untuk memastikan keakuratan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), dan Koordinasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 53 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja tim.

1. Pengaruh Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Sebagian besar responden menganggap bahwa penerapan teknologi informasi dalam Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung berada pada kategori "Baik" dengan persentase sebesar 41,51%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa teknologi informasi, terutama dalam hal perangkat keras dan perangkat lunak, sudah memadai untuk mendukung aktivitas tim.

Namun, masih ada 18,87% responden yang menilai bahwa teknologi informasi berada pada kategori "Sangat Kurang", yang mengindikasikan bahwa beberapa aspek penting, seperti pemeliharaan perangkat keras dan efisiensi perangkat lunak, masih memerlukan perhatian lebih. Responden yang memberikan penilaian "Kurang" dan "Sangat Kurang" juga menunjukkan adanya masalah dalam akses dan penggunaan teknologi, terutama terkait dengan infrastruktur jaringan yang tidak stabil.

Tabel 4.5 Distribusi data Teknologi Informasi secara keseluruhan (X1)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	9	16,98%
Baik	22	41,51%
Cukup	7	13,21%
Kurang	5	9,43%
Sangat Kurang	10	18,87%
Total	53	100%

Berdasarkan hasil di atas, jelas bahwa meskipun sebagian besar responden merasa cukup puas dengan teknologi informasi yang ada, masih ada sejumlah besar responden yang merasa bahwa infrastruktur teknologi perlu ditingkatkan. Dalam konteks ini, aspek seperti pemeliharaan dan peningkatan perangkat keras, pembaruan perangkat lunak, dan stabilitas jaringan menjadi prioritas untuk memastikan bahwa teknologi informasi dapat sepenuhnya mendukung kinerja tim. Kebutuhan untuk perbaikan ini mencerminkan pentingnya memastikan bahwa teknologi informasi yang tersedia harus tidak hanya memadai tetapi juga mutakhir dan dapat diakses dengan mudah oleh semua anggota tim.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Tim

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja tim juga menunjukkan hasil yang signifikan. Sebagian besar responden menilai bahwa kompetensi anggota tim berada pada kategori "Cukup" dengan persentase sebesar 37,74%. Ini menunjukkan bahwa meskipun anggota tim memiliki kompetensi dasar yang memadai, ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal penguasaan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial.

Selain itu, 22,64% responden menganggap bahwa kompetensi anggota tim sudah berada pada kategori "Sangat Baik". Mereka merasa bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh anggota tim cukup untuk menunjang pekerjaan pengelolaan data. Namun, sekitar 9,43% responden menilai kompetensi anggota tim sebagai "Sangat Kurang", yang berarti ada anggota tim yang perlu pelatihan lebih lanjut dalam mengelola data serta dalam memahami tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 4.7 Distribusi data Kompetensi secara keseluruhan (X2)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	12	22,64%
Baik	12	22,64%
Cukup	20	37,74%
Kurang	4	7,58%
Sangat Kurang	5	9,43%
Total	53	100%

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa meskipun anggota tim memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugas mereka, masih ada sejumlah anggota yang memerlukan pelatihan lebih lanjut, terutama dalam aspek teknis dan pengelolaan data. Ini mencerminkan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan teknis dalam memastikan bahwa semua anggota tim dapat bekerja dengan efisiensi yang maksimal. Pelatihan tambahan tidak hanya akan meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga akan meningkatkan kinerja keseluruhan tim dalam mencapai tujuan Forum Satu Data.

3. Pengaruh Koordinasi (X3) terhadap Kinerja Tim

Koordinasi antar anggota tim juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja tim. Sebagian besar responden, yaitu 62,26%, menilai bahwa koordinasi antar anggota tim berada pada kategori "Cukup". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi dan pembagian tugas sudah berjalan dengan baik, masih ada beberapa aspek koordinasi yang dapat diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi lintas departemen dan tanggung jawab yang jelas.

Sebaliknya, 16,98% responden merasa bahwa koordinasi tim masih "Kurang". Ini bisa disebabkan oleh ketidakjelasan dalam pembagian tugas atau kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota tim. Kebutuhan untuk memperbaiki komunikasi antar departemen dan meningkatkan pemahaman bersama tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim adalah hal yang krusial untuk memastikan efektivitas kerja tim.

Tabel 4.9 Distribusi data Koordinasi secara keseluruhan(X3):

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	3	5,66%
Baik	5	9,43%
Cukup	33	62,26%
Kurang	9	16,98%
Sangat Kurang	3	5,66%
Total	53	100%

Koordinasi yang efektif antara anggota tim sangat penting untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab setiap anggota tim dapat diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa koordinasi dalam tim sudah cukup baik, meskipun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki, terutama terkait dengan komunikasi yang efektif dan pembagian tugas yang lebih jelas. Kesulitan dalam berkomunikasi dan kurangnya kejelasan dalam pembagian peran sering kali menyebabkan ketidakselarasan antara anggota tim, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Jones dan George (2020) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa koordinasi yang efektif dapat mengurangi potensi konflik, mempercepat pengambilan keputusan, dan memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja ke arah yang sama. Oleh karena itu, perlu ada peningkatan dalam mekanisme koordinasi di dalam tim, misalnya dengan mengadopsi sistem komunikasi yang lebih terbuka, memperjelas tanggung jawab setiap anggota, serta memastikan adanya kerjasama yang baik antara tim dan departemen terkait lainnya.

3. Kinerja Tim Y

Kinerja tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sebagian besar responden (43,40%) menilai kinerja tim berada dalam kategori "Cukup", namun ada pula yang memberikan penilaian "Baik" (24,53%) dan "Sangat Baik" (22,64%).

Tabel 4.9 Distribusi data Kinerja secara keseluruhan (Y):

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	12	22,64%
Baik	13	24,53%
Cukup	23	43,40%
Kurang	3	5,66%
Sangat Kurang	2	3,77%
Total	53	100%

Mayoritas responden menilai bahwa kinerja tim sudah berada dalam kategori yang memadai, dengan beberapa anggota yang menilai kinerja tim sebagai "Baik" hingga "Sangat Baik". Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Beberapa responden merasa bahwa kualitas kerja tim bisa lebih baik dengan adanya perbaikan dalam koordinasi dan peningkatan kompetensi teknis anggota tim. Penilaian ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja sudah dianggap baik, ada kebutuhan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam pengelolaan data yang lebih kompleks.

5. Analisis Statistik

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), dan Koordinasi (X3) secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y) Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.649 menunjukkan bahwa sekitar 64,9% variasi dalam kinerja tim dapat dijelaskan oleh ketiga variabel

tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,260, yang lebih besar dari F tabel (2,79), mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,806 ^a	0,649	0,628

6. Hasil Uji F:

Tabel 4.24 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Kesimpulan
Teknologi Informasi, Kompetensi, Koordinasi	30.260	2,79	Signifikan

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja tim. Teknologi informasi yang efektif, kompetensi yang tinggi, serta koordinasi yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan yang baik dalam hal teknologi, sumber daya manusia, serta komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Adanya penilaian yang memadai terhadap setiap aspek ini memungkinkan organisasi untuk lebih fokus pada upaya peningkatan yang diperlukan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Meskipun kinerja tim sudah berada dalam kategori yang cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal peningkatan kompetensi teknis anggota tim dan optimalisasi koordinasi. Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan infrastruktur teknologi yang lebih baik, pelatihan rutin bagi anggota tim untuk meningkatkan kompetensi, serta peningkatan dalam hal komunikasi dan koordinasi antar anggota tim agar kinerja keseluruhan dapat meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman bagaimana tiga faktor utama tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja sebuah tim, khususnya dalam konteks pengelolaan data di lingkungan pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Forum Satu Data Kota Bandar Lampung. Analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk setiap variabel lebih besar dari t-tabel, sementara nilai signifikansi lebih kecil dari batas yang ditetapkan, yaitu α 0,05. Selain itu, secara simultan ketiga variabel ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim, dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan p-value di bawah 0,05.

Saran yang diberikan antara lain, pertama, evaluasi secara menyeluruh terhadap Teknologi Informasi perlu dilakukan, termasuk peningkatan infrastruktur, kualitas dan kuantitas data, serta pelatihan anggota tim untuk memastikan kelancaran operasional sistem. Kedua, kompetensi tim dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, khususnya di area yang dinilai masih kurang memadai, serta evaluasi rutin terhadap standar

kompetensi. Ketiga, koordinasi tim perlu diperbaiki dengan memperjelas peran dan komunikasi antaranggota, serta melakukan penilaian efektivitas koordinasi secara berkala. Bagi akademisi, penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara teknologi informasi, kompetensi, dan koordinasi dalam konteks organisasi yang berbeda diharapkan dapat dikembangkan. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dapat dipadukan untuk memberikan hasil yang lebih mendalam. Terakhir, peneliti disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, serta memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dan organisasi yang lebih beragam untuk memvalidasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aendi, Calvia Rosa. *Koordinasi Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Banyuwangi Dalam Meningkatkan Angka Harapan Lama Sekolah Melalui Banyuwangi Satu Data*. Diss. Ipdn, 2023.
- Agustiawan, Y. (2016). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Investasi Asing Pada Sektor Properti Di Indonesia Di Era Pasar Bebas. *Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 2(1), 1–5.
- Amelia Yesi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Anwar, dan Teuku Duniya. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Dis. In: Repository Unpas.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (6th ed.). Kogan Page.
- Azzahrah, M. S. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Indeks Pembangunan Statistik 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektoral*.
- Badan Pusat Statistik. (2023,). *Surat Kepala Badan Pusat Statistik Nomor: B-386.oy/01000/ES/11/2023 Perihal Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektoral (EPSS)*. Jakarta.
- Begum, M. M., & Momen, M. N. (2019). Coordination and Effective Governance. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1–6. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2000-1
- Creswell, J. W., & Creswell, C. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dewi, N. A., & Hartika, R. (2013). Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 1489-1498.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3(1), 19–39.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Enadarlita, E., & Asvio, N. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 34-42.
- Fadillah, M., Nuraini, D., & Hastuti, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Pusat Pengelolaan Jurnal dan Penerbitan ULM. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.

- Firdhaus, A., & Akbar, F. S. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Gubeng Surabaya. *Jurnal Proaksi*, 9(2), 173-187.
- Ghozali, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdiyana, H. (2017). *Inflasi, Tingkat Bunga, Dan Harga Saham*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 3 (1), 53–65.
- Ginting, Jelly Fitriandi. *Analisis Koordinasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo*. Diss. Universitas Quality, 2019.
- Gudono. (2017). *Teori Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit ANDI
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Research 3: Mixed Methods Research*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 10-20.
- Handyaningrat, S. (1995). *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-tandangani-perpres-no-392019-tentang-satu-data-indonesia/> diakses pada 14 Juni 2024 jam 08.05.
- Islami, M. J. (2021). Implementasi Satu Data Indonesia: Tantangan dan Critical Success Factors (CSFs). *Jurnal Komunika: Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 10(1), 13-23.
- Jasmi, M. F. A., Gui, A., Shahudin, F., & Shahrudin, M. S. (2022, July). Factors Affecting the Success of Information Technology Projects. In *2022 1st International Conference on Information System & Information Technology (ICISIT)* (pp. 324-329). IEEE.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Essentials of contemporary management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kaja. (2019). *Komunikasi Administrasi*. Klaten: Penerbit Lakeisha
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2014). *Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja*
- Kinarwanto, B., & Harris, L. (2013). Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual (Studi pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Kurniawan R. 2016. *Analisis regresi*. Jakarta (ID): Prenada Media
- Kusumayanti, D. (2014). *Koordinasi Antara Polisi Lalu Lintas, Dinas Perhubungan, Dan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Pengaturan Lalu Lintas Di Kota Bandar Lampung*. FISIP, Universitas Lampung.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (14th ed.). Pearson Education.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Gordon, M. E. (2002). A meta-analysis of the impact of goal setting on task performance, productivity, satisfaction, and commitment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 3-30.
- Lumintang, D. F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1705-1714.

- Made, Sudarma., Ida, Ayu, Putu, Citra, Dewi. (2023). Factors Affecting Employee Performance PT Karya Pak Oles Tokcer Production Division Denpasar. *Jurnal Manajemen Agribisnis*.
- Madhuri, M., Herningsih, H., & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 19(3), 253-265.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Manullang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 1-14. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Muslihudin dan Muhamad Oktafianto. 2016. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Yogyakarta: Andi.
- Nainggolan, M. U., Johannes, J., & Rosita, S. (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect of Coordination on Performance With Satisfaction as InterveningVariable). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 341-353.
- National Research Council. (2015). *Enhancing the effectiveness of team science*. National Academies Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurriansyah, I. & Suhartini (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Nurul, S., Anggrainy, S., & Aprelyani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Sistem Informasi: Keamanan Informasi, Teknologi Informasi Dan Network (Literature Review Sim). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 564-573.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah..* Sukabumi : CV Jejak.
- Presiden Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 Tentang Satu Data Indonesia*.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>.
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *EMAS*, 3(5), 227-236.
- Rintho, Rante Rerung. (2018). *E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Deepublis
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Rosman, Mahmood., Nur, Iza, Azani, Aziz., Zuriyati, Ahmad., Mulyana, Mulyana. (2023). *The Motivational Factors and Employee Performance: An Empirical Study in Malaysian Public*

- University. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02), 464685.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Siagian, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinaga, M., & Priyoadmiko, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Selular Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 37-46.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.
- Surianto, A. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Selular Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 1-10.
- Syauqi, A. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 551-559.
- Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. R. (2017). *Information Technology for Management: On-Demand Strategies for Performance, Growth, and Sustainability* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Vanagas, L., & Stankevič, T. (2015). Measuring Coordination in Organizations: A Literature Review and a Research Agenda. *Journal of Management*, 41(1), 33-60.
- Walikota Bandar Lampung. (2022). Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 35 Tahun 2022 tentang Satu Data Tingkat Kota Bandar Lampung.
- Walikota Bandar Lampung. (2022, April 6). Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor: 685/IV.01/HK/2022 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Tim Forum Satu Data Indonesia Tingkat Kota Bandar Lampung.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Binus.
- Zaleha, P. A., & Novita, N. (2021). Dampak Teknologi Informasi, Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 17(1), 90-114.