

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat

Ayi MUHIBAN
Universitas Nasional Pasim,
Jalan Dakota No.8a, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat 40175, Indonesia
ayi.3pls@gmail.com

ROSMANSYAH *
Universitas Nasional Pasim,
Jalan Dakota No.8a, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat 40175, Indonesia
rosmansyah13@gmail.com

Article's history:

Received 11 August 2022; Received in revised form 10 September 2022; Accepted 11 October, 2022; Published 30 November 2022. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested citation:

MUHIBAN, A., ROSMANSYAH. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(2), 82–94. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.755>.

ABSTRAK:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh baik secara parsial maupun simultan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Unit analisis penelitian adalah 30 pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis menggunakan analisis linear berganda. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai). Diharapkan penelitian ini dapat memberi kontribusi agar pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat dapat meningkatkan kompetensi dan pemanfaatan teknologi secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia; Pemanfaatan Teknologi Informasi; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT:

The purpose of this research was to find out how much the contribution of the influence of the human resources competency and utilization of information technology on performance of employees of Padalarang District Office, West Bandung Regency. The method of this research is descriptive and associative methods. The analysis unit of this research is 30 employees of Padalarang District Office, West Bandung Regency. The sampling technique in this study is census method. The analysis method used multiple linear regression analysis. The validity and reliability tests were used to test the research instruments. Based on the results of the research, it shows that there is an influence either partially and simultaneously on exogenous variables (human resources competency and utilization of information technology) on endogenous variable (performance of employees). Hopefully this research can make contribution on employees of Padalarang District Office, West Bandung Regency to increase the competencies and maximize the utilization of the information technology so they can increase the performance of employees and the quality of public service.

Keywords: Human Resources Competency; Utilization of Information Technology; Performance of Employee.

JEL Classification: O15; D8; J54.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang menganut pemerintahan desentralisasi. Desentralisasi merupakan pelimpahan kewenangan oleh pemerintah pusat pada badan-badan otonom yang berada di daerah-daerah. Otonomi daerah merupakan esensi pemerintahan desentralisasi yang menghasilkan pembagian pemerintahan antara instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah. Desentralisasi menyerahkan secara sistematis dan rasional pembagian kekuasaan, kewenangan dan tanggung jawab dari pusat kepada pinggiran, dari level bawah, atau dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. (Choiriyah dan Mursyidah, 2020, hal. 38). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 angka 15, Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga Negara, dan kesekretariatan lembaga non struktural. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah. Adapun menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 angka 1, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pengangkatan aparatur sipil negara dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. (Lembaga Administrasi Negara, 2014, hal. 34). Terdapat beberapa komponen dalam kompetensi sumber daya manusia, salah satunya adalah pendidikan formal. Variasi tingkat pendidikan aparatur sipil negara berpengaruh terhadap kompetensi pegawai ASN tersebut. Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. (Busro, 2018, hal. 29). Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan superior. Hal ini berarti bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya, maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif (Tsauri, 2014, hal. 203). Untuk mengatasi kompetensi sumber daya manusia yang terbatas pada instansi pemerintah, baik itu pemerintah pusat maupun daerah, pemerintah terkait telah menginstruksikan jajarannya untuk memanfaatkan teknologi informasi sebagai salah satu cara untuk mereformasi birokrasi dan meningkatkan pelayanan masyarakat. Meskipun dalam pelaksanaan prakteknya, kebijakan ini masih cukup jauh dari capaian yang diharapkan. Berdasarkan data pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), baru 13,31 persen lembaga pemerintah dan kementerian yang mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan masih minimnya pemanfaatan teknologi informasi di instansi pemerintah.

Kemampuan pemanfaatan teknologi informasi akan menambah daya saing pegawai dan berdampak positif pula bagi kinerja yang dihasilkan. Untuk menjadi pegawai berkinerja bagus, diperlukan beberapa faktor penting yang harus dimiliki pegawai. Kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan kompetensi pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai instansi pemerintahan merupakan pegawai yang paling sering mendapat penilaian dari masyarakat. Instansi pemerintahan tersendiri sering dicap kurang baik karena sering memberikan pelayanan yang kurang memuaskan serta memerlukan pengurusan birokrasi yang cukup panjang. Suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus memiliki kecocokan dengan tugas yang didukung. Departemen Sumber Daya Manusia menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi. (Busro, 2018, hal. 96). Salah satu instansi di wilayah pemerintah daerah adalah kecamatan. Kecamatan merupakan bagian wilayah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Kecamatan diatur sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat".

Adapun penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat dikarenakan terdapat berbagai fenomena mengenai kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Padalarang tersebut telah menarik perhatian penulis. Maka atas dasar latar belakang di atas, penulis tergerak untuk menulis penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat".

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. (Bukit dkk., 2017, hal. 19). Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar serta memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. (Edison dkk., 2016, hal. 245). Menurut Spencer dan Spencer dalam Busro (2018, hal. 26) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Konsep kompetensi telah banyak diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Ruky dalam Busro (2018, hal. 28) mengemukakan konsep kompetensi memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Model kompetensi akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan subjektif dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan.
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam memilih calon pegawai yang terbaik bagi kebutuhan perusahaan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk membuat suatu organisasi efisien, mengharuskan kita untuk mencari tenaga kerja yang dapat dikembangkan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.
- 4) Dasar untuk mengembangkan remunerasi. Kebijakan remunerasi karyawan akan lebih terarah dan transparan dengan menggunakan sebanyak mungkin keputusan yang diharapkan ditampilkan oleh seorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Model kompetensi memberikan sarana dalam menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi adalah cara yang paling efektif untuk mengomunikasikan nilai-nilai apa saja yang harus menjadi prioritas dalam kerja karyawan.

Menurut Edison (2016, hal. 143), dimensi kompetensi terdiri dari beberapa unsur yang diantaranya adalah:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*skill*), yaitu keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya serta mampu menanganinya secara detail. Selain ahli, ia juga harus mempunyai kemampuan (*ability*) dalam memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*attitude*), yaitu suatu yang menjunjung etika organisasi dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan benar. Sikap ini memiliki peranan penting dalam perusahaan dan dapat memberi pengaruh pada citra perusahaan.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Sejak ditemukannya komputer beberapa dasawarsa yang lalu, perkembangan teknologi informasi menjadi luar biasa pesatnya. Pemanfaatan komputer menjadi sangat luas dalam aspek kehidupan manusia dengan mentransformasikan masyarakat tradisional menjadi masyarakat informasi. (Kasemin, 2015, hal. 9). Menurut Siahaan (2020), teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia dalam proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima dengan lebih cepat, lebih luas sebarannya serta lebih lama penyimpanannya. Aksoy dan Denardis dalam buku *Information Technology in Theory* dalam Purba dkk. (2020, hal. 3) mendefinisikan "Information technologies are system of hardware and/or software that capture, process, exchange, store, and/or present information, using electrical, magnetic, and/or electromagnetic energy." Artinya teknologi informasi merupakan kombinasi perangkat keras dan perangkat lunak yang dapat mengambil, melakukan proses, melakukan perubahan, melakukan penyimpanan serta menampilkan dengan menggunakan energi.

Menurut Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik Pasal 1 angka 3, Teknologi Informasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis dan/atau menyebarkan informasi. Peran teknologi informasi menurut Kasemin (2015, hal. 10), yaitu:

- 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja
Teknologi informasi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Secara praktis, ini terjadi apabila sistem dirancang dengan sempurna bagi pengguna (*users*) yang memiliki pemahaman pengertian manajerial dan organisasi dengan tujuan peningkatan efektivitas penggunaan.
- 2) Menghasilkan keunggulan strategis
Kemajuan dalam penerapan manajerial dari teknologi informasi dan komputer seharusnya mampu menghasilkan keunggulan strategi (*strategic advantage*) bagi orang-orang yang melaksanakan kegiatan.
- 3) Mengubah struktur organisasi
Dengan penggunaan komputer untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, akan adanya perubahan kondisi tugas manajerial sehingga seorang manajer dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi yang kaya akan informasi.
- 4) Menawarkan keunggulan kompetitif
Menurut Mc Farlan dalam Kasemin (2015, hal. 11), dengan adanya penurunan signifikan biaya teknologi informasi dan peningkatan kekuatan serta kecepatan komputer yang lebih besar, sistem informasi mulai bergerak dari peranan tradisionalnya sebagai aplikasi pendukung *back office* menuju pada suatu penawaran keunggulan kompetitif yang signifikan.

Menurut Siahaan (2020), dalam penelitiannya menerangkan bahwa dimensi pemanfaatan teknologi informasi terbagi menjadi dua kategori, diantaranya adalah:

- 1) Pemanfaatan, indikatornya meliputi:
 - a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
 - b. Bermanfaat (*usefull*)
 - c. Menambah produktivitas (*increase productivity*)
- 2) Efektivitas, indikatornya meliputi:
 - a. Meningkatkan efektivitas (*enchance effectiveness*)
 - b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Kinerja menekankan suatu prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu organisasi yang para pegawainya memiliki kinerja yang bagus maka akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). (Tsauri, 2014, hal. 4). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Menurut Pabundu dalam Busro (2018, hal. 88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Pengertian ini tidak hanya menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Busro ((2018, hal. 92) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh:

- 1) Kapasitas untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik: (a) keterampilan, (b) kemampuan, dan (c) pengalaman individu yang berhubungan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tahu bagaimana cara melakukannya.
- 2) Kesempatan untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan: (a) peralatan yang memadai, (b) peralatan yang berteknologi *update*, (c) keputusan yang baik, (d) sikap yang baik, dan (e) kemauan untuk selalu berubah.

- 3) Kemauan untuk berkinerja. Kesiapan untuk berkinerja berhubungan dengan: (a) sejauh mana seorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, (b) kemampuan untuk mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, dan (c) tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67), untuk mengukur kinerja, dapat dilakukan terlebih dahulu dengan cara mengetahui dimensi kinerja tersebut. Adapun dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

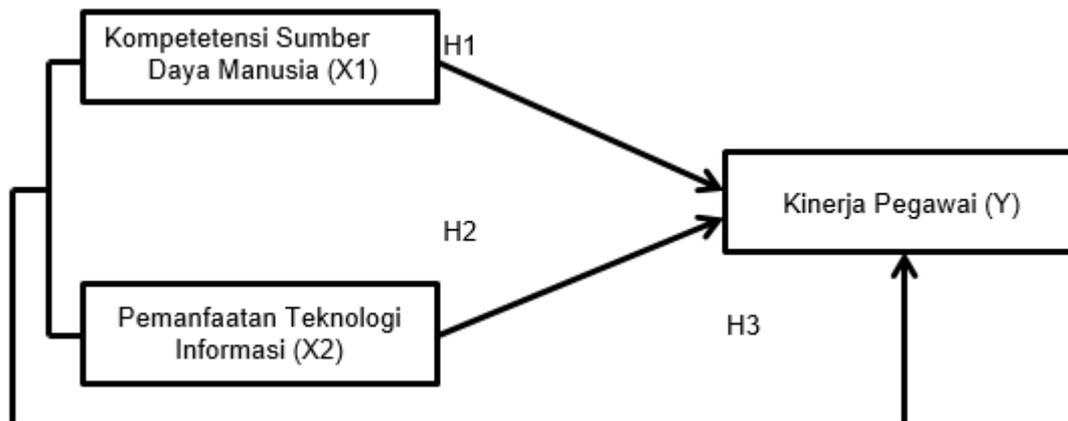
- 1) Kualitas
Kualitas dalam kinerja adalah sejauh mana tingkat pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas dalam kinerja adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya berupa jumlah uang, unit ataupun frekuensi kegiatan yang dilakukan.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.
- H2 : Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.
- H3 : Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang datanya berupa data kuantitatif dengan analisis datanya yang sistematis dan terencana serta bersifat positivisme. (Ibrahim dkk., 2018, hal. 43). Adapun dalam pendekatannya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif bertujuan agar penelitian bisa digambarkan secara aktual, akurat dan sistematis. Sedangkan metode asosiatif bertujuan agar variabel-variabel penelitian memiliki hubungan timbal balik. Menurut Sugiyono (2016, hal. 298), unit analisis adalah suatu unit atau satuan yang diteliti yang dapat berupa individu, kelompok, benda atau suatu peristiwa sebagai subjek dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yakni pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Populasi yang diambil adalah pegawai Kantor Kecamatan Padalarang yang berjumlah 30 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel tanpa

probabilitas dengan cara sensus atau sampling jenuh yang berarti seluruh populasi diteliti. Sampling jenuh adalah suatu teknik penarikan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017, hal. 84).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data primer dengan metode wawancara serta menyebarkan seperangkat pernyataan dalam bentuk kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan pada buku, internet dan penelitian terdahulu serta menggunakan data arsip dokumen dari Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Menurut Sugiyono (2017, hal. 38), variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari individu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat", maka dapat diketahui bahwa operasional variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel bebas atau variabel independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memberi pengaruh atau penyebab suatu perubahan yang timbul pada variabel dependen atau variabel terikat. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yakni kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X_2).

2) Variabel terikat atau variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang diberi pengaruh atau menjadi akibat yang disebabkan oleh adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Peneliti menggunakan pengujian validitas dan reabilitas pada instrumen penelitian yang ditujukan terhadap 30 responden. Uji asumsi klasik yang digunakan diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan koefisien determinasi dan koefisien determinasi parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data sebenarnya yang terjadi pada suatu objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Maka bisa dikatakan bahwa data yang valid ialah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. (Sugiyono, 2017, hal. 267). Suatu pernyataan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total = 0,30 dan data tersebut dinyatakan tidak valid jika $< 0,30$. Seluruh item pernyataan koesioner harus diuji untuk menentukan valid tidaknya item pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa tiap instrumen masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih dari 0,30 ($>0,30$), maka dapat dikatakan semua instrumen dalam penelitian ini valid.

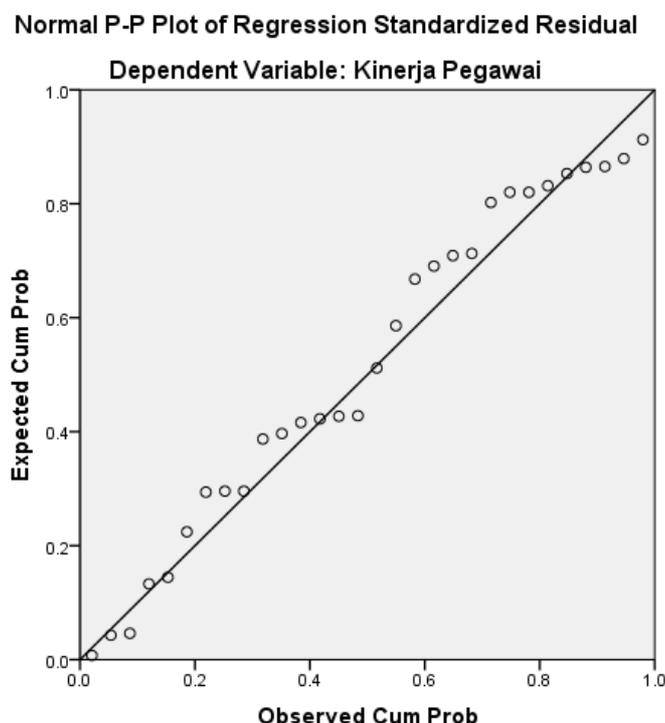
2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkenaan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap suatu instrumen. Suatu instrumen mempunyai kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian instrumen tersebut dapat menunjukkan hasil yang tetap. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden atas pernyataan atau pernyataan adalah konsisten dan tetap secara terus-menerus. Untuk mengetahui tingkat korelasi antar butir, reliabilitas kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen kurang baik, jika didapat nilai sekitar 0,7 bisa dikategorikan layak, dan jika didapat nilai lebih dari 0,80 maka dapat dikatakan baik. (Soedibjo, 2013, hal. 86). Dalam penelitian ini, variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dengan jumlah 6 item pernyataan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,707 yang berarti termasuk kategori layak, variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_2) dengan jumlah 6 item pernyataan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,763 yang berarti termasuk kategori layak, dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah 11 item pernyataan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,903 yang berarti termasuk kategori baik..

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki data residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik berikut:



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot
 (Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada grafik di atas, pada plot normal dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang signifikan dari kurva garis normal. Grafik normal dari pola yang memperlihatkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat diidentifikasi bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Untuk memastikan distribusi normal pada model regresi, dilakukan pula Uji Kolmogorof Smirnof (K-S) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.09611373
	Absolute	.111
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah Peneliti.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka penyebaran data dianggap normal. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,857, maka dinyatakan distribusi penyebaran data normal sesuai dengan hasil pada grafik normal plot.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat diketahui dari besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . (Ghozali, 2018, hal. 107). Hasil pada tabel di bawah menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 sehingga uji asumsi dipenuhi dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

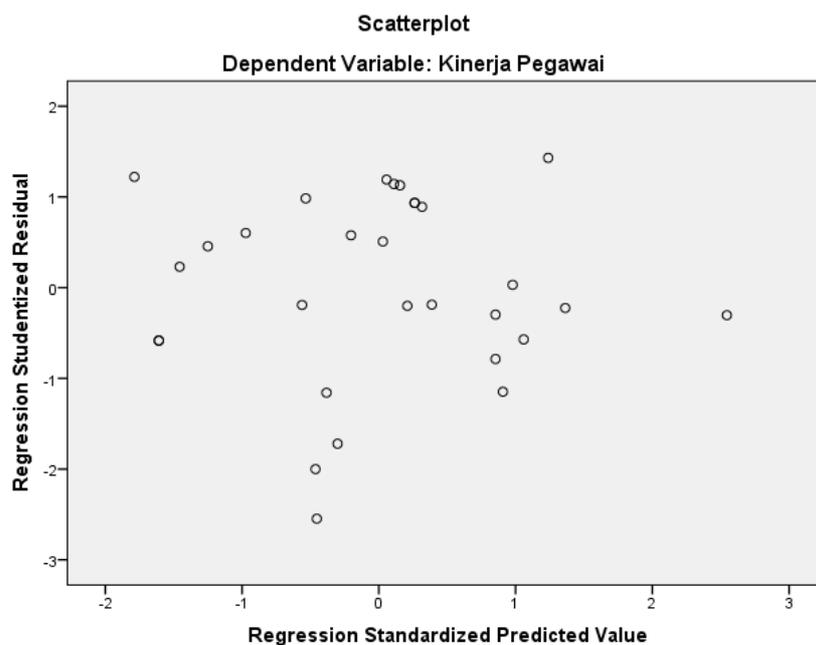
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.686	6.744		.695	.000		
1 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	.982	.270	.487	4.003	.000	.945	2.058
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	.941	.221	.517	4.250	.000	.945	2.058

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui bahwa variansi residual dari satu penelitian ke penelitian lain bersifat tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau yang disebut juga dengan homokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi dinyatakan baik.

4. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ pada persamaan regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)*. Berdasarkan tabel di bawah ini, didapatkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.128. Untuk nilai dU dapat dilihat pada tabel *Durbin-Watson* dengan jumlah data (n) = 30 dan jumlah variabel independen (k) = 2, nilai $dU = 1,5666$, nilai $4 - dU = 2,4334$. Karena nilai *Durbin-Watson* berada diantara dU dan $4 - dU$ yakni $1,5666 < 2,128 < 2,4334$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Table 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.594	4.245	2.128

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.686	6.744		.695	.000
1 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	.982	.270	.487	4.003	.000
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	.941	.221	.517	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas, maka dapat diuraikan keterangan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 4.686 menunjukkan apabila variabel independen kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 4.686.
- Apabila kompetensi sumber daya manusia meningkat dan pemanfaatan teknologi tidak berubah, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.982.
- Apabila pemanfaatan teknologi informasi meningkat dan kompetensi sumber daya manusia tidak berubah, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.941.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variabel dependennya. Adapun hasil koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.594	4.24511

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X₂), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan pemanfaatan teknologi informasi (X₂) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,789. Maka dari tabel di atas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 yang berarti besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) atau sebesar 62,2% dan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan penghitungan dengan memakai rumus *Beta x Zero Order x 100%*. *Beta* merupakan koefisien regresi yang telah distandarkan, *zero order* merupakan korelasi parsial dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai *Beta* dan *Zero order* dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (r^2)
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Correlations
	Beta		Zero-order
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	.487	.608
	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)	.517	.631

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka dapat dilakukan penghitungan untuk memperoleh hasil pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) : $0,487 \times 0,608 \times 100\% = 0,296$ (29,6%).

Pemanfaatan Teknologi Informasi (X₂) : $0,517 \times 0,631 \times 100\% = 0,326$ (32,6%).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh terbesar dari variabel pemanfaatan teknologi informasi (X₂) sebesar 32,6%, sedangkan variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) memberi pengaruh sebesar 29,6%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan hasil analisis linear berganda didapatkan koefisien regresi untuk kompetensi sumber daya manusia (X₁) sebesar 0,982 yang berarti menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai. Variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan superior. Hal ini berarti bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya, maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. (Tsauri, 2014, hal. 203)

Tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan. (Asikin dan Aditia, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarjo dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa" yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa. (Tarjo, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Apabila kompetensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan hasil analisis linear berganda didapatkan koefisien regresi untuk pemanfaatan teknologi informasi (X_2) sebesar 0,941 yang artinya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai. Variabel pemanfaatan teknologi informasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Bagi perusahaan atau instansi pemerintah, pemanfaatan teknologi informasi khususnya penggunaan komputer yang didukung oleh jaringan internet harus selalu ditingkatkan agar memudahkan pekerjaan dan mengurangi kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi. (Bhaktiar dan Yuliani, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarjo dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa" yang menunjukkan hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa. (Tarjo, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Dengan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan efektif, maka akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat akan meningkat dan dapat menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat secara efisien.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Barat

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,789. Dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 yang berarti besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai sebesar 62,2% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Keberadaan teknologi informasi memegang peranan yang strategis dan signifikan dalam organisasi. Pegawai yang mau dan mampu beradaptasi dengan hal baru akan memiliki kompetensi yang baik sehingga ketika menghadapi perubahan teknologi informasi, pegawai tersebut tidak akan mengalami kesulitan dalam penggunaannya. Hal ini tentu akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pun dengan pemanfaatan teknologi informasi yang juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedua hal ini dapat dibuktikan secara statistik. (Odja dkk., 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarjo dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa" yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa. (Tarjo, 2020). Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif akan mendorong peningkatan kinerja pegawai tersebut sehingga akan memberi kontribusi positif bagi kemajuan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pengolahan data yang dihasilkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- 1) Kompetensi sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik meski masih terdapat aspek yang lemah mengenai kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah yang belum optimal.
- 2) Pemanfaatan teknologi informasi termasuk dalam kategori cukup yang berarti secara umum bahwa belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi ini, terutama terkait kecepatan jaringan internet yang masih lambat.
- 3) Kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik meski terdapat aspek yang lemah mengenai pemanfaatan waktu yang belum maksimal pada pegawai.
- 4) Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.
- 5) Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.
- 6) Kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang akan dikemukakan penulis sebagai berikut:

- 1) Seluruh jajaran pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Barat perlu mengevaluasi kembali kemampuannya dalam memecahkan masalah sehingga hal ini tidak akan menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Pemerintah Kecamatan Padalarang Kabupaten Barat perlu memperbaiki infrastruktur terkait lambatnya kecepatan jaringan internet di Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Barat. Diharapkan dengan perbaikan jaringan internet dapat memberi manfaat positif bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 3) Seluruh jajaran pegawai Kantor Kecamatan Padalarang perlu mengevaluasi kembali serta memperbaiki kinerja pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara maksimal agar pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu sehingga target kerja dapat tercapai dan masyarakat pun dapat terlayani secara optimal.
- 4) Pemerintah Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat memberi pelatihan kompetensi bagi pegawai secara berkala sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan, terutama terkait dengan perubahan di bidang teknologi informasi.
- 5) Pemerintah Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat meningkatkan lagi pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal sehingga proses birokrasi dan administrasi dapat dipersingkat. Dengan demikian, maka proses birokrasi dan administrasi pun dapat dipersingkat.
- 6) Pemerintah Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat meningkatkan pelayanannya. Salah satu cara dalam meningkatkan pelayanan adalah dengan mendengarkan kritik dan saran dari masyarakat serta mengimplementasikan berbagai kritik dan saran positif tersebut sehingga tugas dalam melayani masyarakat dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.

REFERENSI

Asikin, D. D. dan Aditia, H. (2022) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM dan Perindustrian (Disdagkoperin) Kota Cimahi Jawa Barat," *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 14(P-ISSN: 1410-9654), hal. 81–94.

Benjamin Bukit, Tasman Malusa, A. R. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Bhaktiar, E. dan Yuliani (2022) "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Pengguna Terhadap Efektivitas Sistem Akuntansi pada Perusahaan yang Tergabung di Lembaga Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 14(P-ISSN: 1410-9654), hal. 23–30.
- Busro, M. (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Choiriyah, I. U. dan Mursyidah, L. (2020) *Pemerintah Daerah*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, A. et al. (2018) *Metodologi Penelitian*. Diedit oleh I. Ismail. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Kasemin, K. (2015) *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lembaga Adminitrasi Negara (2014) *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: LAN.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14 ed. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Odja, M., Hamzah, N. dan Arifin, Z. (2020) "Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar," *Journal of Management Science*, 1(ISSN: 2722-4937), hal. 105–119.
- Pemerintah Indonesia (2008) "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Pasal 1 angka 3." Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia (2014) "Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 1 Angka 15." Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia (2014b) "Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 ayat 15, 16, 17." Jakarta: Sekretariat Negara.
- Purba, R. A. et al. (2020) *Aplikasi Teknologi Informasi: Teori dan Implementasi*. Diedit oleh J. Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siahaan, F. S. (2020) *Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Soedibjo, S. (2013) *Pengantar Metode Penelitian*. P. 102. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono (2016) *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo (2020) "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Desa," *Jurnal Manajemen*, 12(2), hal. 334–340.
- Tsauri, S. (2014) *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Diedit oleh K. Rifa'i. Jember: STAIN Jember Press.