

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur

Yessi Widyasari^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

^{1,2,3} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir Juanda No. 15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

Email: yessiwidyasari535@gmail.com ^{1*}, rsk934@umkt.ac.id ², va674@umkt.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 19 Mei 2025; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2025; Diterima 20 Juni 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Widyasari, Y., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2189-2196. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4297>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi pegawai (68 responden). Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,6%. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi penggunaan teknologi informasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya pengembangan infrastruktur teknologi serta pelatihan untuk peningkatan kemampuan pegawai dalam pemanfaatan sistem informasi

Kata Kunci: Teknologi Informasi; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of information technology utilization on employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources of East Kalimantan Province. The research method employed a quantitative approach using questionnaires distributed to the entire employee population (68 respondents). The results show that the use of information technology has a positive and significant effect on employee performance, with a determination coefficient of 54.6%. The study concludes that optimizing the use of information technology can improve employee performance. The implications suggest the need to develop IT infrastructure and training to enhance employees' capability in utilizing information systems.

Keyword: Information Technology; Employee Performance.

RESEARCH ARTICLE

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dewasa ini telah mendorong transformasi signifikan dalam tata kelola organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu strategi utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel (Sri Sulistyawati & Bahruni, 2021). Dalam lingkungan instansi pemerintah, teknologi informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu kerja, tetapi juga sebagai pengungkit peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai (Bratamanggala, 2022). Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam proses adopsi teknologi. ASN tidak hanya dituntut untuk mampu menjalankan sistem berbasis digital, tetapi juga diharapkan berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar mampu memberikan pelayanan optimal (Apriani & Jumanto, 2024). Kinerja pegawai yang tinggi menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi secara maksimal (Heslina & Syahruni, 2021). Sebagaimana ditegaskan oleh Ahyani (2020), peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pengembangan kompetensi dan kapasitas pegawai yang berkelanjutan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya energi dan mineral. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dinas ini telah mengimplementasikan berbagai sistem berbasis teknologi informasi, seperti aplikasi layanan publik, sistem administrasi digital, dan platform komunikasi daring. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan kendala seperti rendahnya keterampilan teknis pegawai dan kurangnya pelatihan berkala, yang berdampak pada suboptimalnya penggunaan teknologi (Umar *et al.*, 2023).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Putra Tampi *et al.*, 2022; Roring *et al.*, 2023). Meski demikian, kajian yang secara khusus membahas implementasi teknologi informasi di lingkup pemerintah daerah, khususnya dinas teknis seperti Dinas ESDM Kalimantan Timur, masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan studi empiris yang dapat menjelaskan sejauh mana teknologi informasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan strategis dan sistem berbasis teknologi informasi untuk mendukung peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 68 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi, yaitu sebanyak 68 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel dari teori yang telah diuji secara empiris. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian, yaitu untuk mengukur variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kuesioner disebarluaskan secara online melalui platform Google Form. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Langkah pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen untuk memastikan pertanyaan

RESEARCH ARTICLE

dalam kuesioner layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier sederhana guna menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji linearitas untuk memastikan hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear, serta uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi apakah terdapat varian residual yang tidak sama. Seluruh tahapan ini dilakukan untuk menjamin validitas dan reliabilitas model analisis yang digunakan dalam penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas, penelitian menggunakan program komputer IBM SPSS versi 27, hasil pengujian validitas terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0.386	0.239	Valid
X2	0.661	0.239	Valid
X3	0.627	0.239	Valid
X4	0.609	0.239	Valid
X5	0.704	0.239	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X, yaitu pemanfaatan teknologi informasi bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,239.

Tabel 2. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.899	0.239	Valid
Y2	0.933	0.239	Valid
Y3	0.933	0.239	Valid
Y4	0.925	0.239	Valid
Y5	0.909	0.239	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y, yaitu kinerja pegawai bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,239.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Data diolah dengan IBM SPSS versi 27 untuk menghitung reliabilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

Tabel 3. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X)	0.873	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.954	Reliabel

RESEARCH ARTICLE

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X dan Y memperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0,873 dan 0,954. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0,60) untuk seluruh item yang diuji.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan normal probability plot melalui perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 27, menggunakan One Sample Kolmogorov Test pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.81017340
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,044
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp Sig (2-tailed)		0,085

Berdasarkan tabel 4. di atas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,085. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data dalam analisis ini cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi mengenai normalitas distribusi data dapat diterima untuk keperluan analisis selanjutnya.

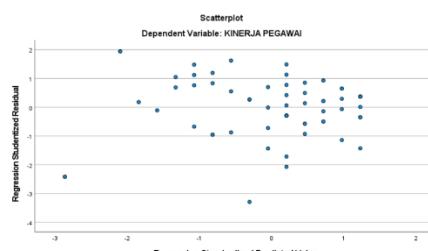
3.1.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear tidak secara signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Between Groups (Combined)	232.212	13	17.862	1.033	0.435
	Linearity	133.225	1	133.225	7.705	0.008
	Deviation from Linearity	98.987	12	8.249	0.477	0.920
	Within Groups	933.670	54	17.290		
	Total	1165.882	67			

Berdasarkan tabel 5. nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,920. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,920 > 0,05$). Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

RESEARCH ARTICLE

Seperti yang terlihat pada gambar scatterplot di atas, data (titik-titik) tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat digunakan.

3.1.5 Regresi Linear Berganda

Pengujian dilakukan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 27 sebagai alat bantu analisis data, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1	(Constant) 5.047	1.732	
	X1 0.788	0.088	0.739

Berdasarkan tabel 6. diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y^1 = 5.047 + 0.788 \text{ kinerja pegawai}$$

- 1) Konstanta (α) = 5.047, yang berarti jika pemanfaatan teknologi informasi (X) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 5.047.
- 2) Koefisien (X) = Bernilai adalah 0.788, yang berarti setiap peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi (X) akan menurun kinerja pegawai (Y) sebesar 0.788.

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	8.912	0.239	0.000	Ada Pengaruh dan Positif

Berdasarkan hasil uji persial yang dilakukan, variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki nilai Thitung sebesar 8.912, yang lebih besar dibandingkan dengan Ttabel sebesar 0.239. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik (karena lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.546

Berdasarkan tabel 8. di atas, terlihat bahwa nilai R Square adalah 0.546 atau 54.6%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pemanfaatan teknologi informasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 54.6%. Sementara itu, sisanya yang mencapai 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa jika pemanfaatan teknologi informasi tidak digunakan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai konstan sebesar 5,047. Dengan kata lain, tanpa adanya pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai masih berada pada level dasar tersebut, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Pada uji parsial (uji t), diperoleh nilai Thitung sebesar 8,912, yang secara signifikan lebih besar dibandingkan Ttabel sebesar 0,239. Karena nilai Thitung melebihi Ttabel,

RESEARCH ARTICLE

maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menguatkan hasil tersebut. Ini berarti bahwa hasil pengujian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, semakin baik pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,546 mengindikasikan bahwa 54,6% perubahan dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi informasi, sedangkan 45,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan dalam menggunakan perangkat keras, perangkat lunak, jaringan, sistem basis data, serta sistem informasi internal sangat berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Umar *et al.* (2023) dan Wijaya *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara efektif dapat mendorong peningkatan performa kerja. Sebaliknya, ketidakterampilan dalam memanfaatkan teknologi atau kurangnya infrastruktur dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur disarankan untuk terus mendorong penggunaan teknologi informasi secara maksimal melalui pelatihan, peningkatan sistem digital, dan dukungan fasilitas teknologi. Dengan begitu, diharapkan pegawai mampu bekerja lebih adaptif dan produktif dalam menjawab tantangan zaman.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, kurangnya pemanfaatan teknologi dapat menghambat kinerja. Pegawai memberikan respon positif terhadap integrasi teknologi dalam pekerjaan mereka. Penggunaan perangkat keras dan lunak yang mendukung, koneksi jaringan yang stabil, serta sistem informasi yang sesuai kebutuhan kerja terbukti membantu pegawai bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien. Hal ini mencerminkan bahwa teknologi yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat yang memperkuat produktivitas pegawai. Upaya untuk mengelola dan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi melalui pelatihan, peningkatan infrastruktur, dan pendampingan teknis sangat penting dilakukan. Hal ini tidak hanya mendukung peningkatan kinerja, tetapi juga menjaga semangat, motivasi, dan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan publik secara maksimal.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, khususnya Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, atas dukungan dan kerja sama yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas dukungan fasilitas dan bimbingan akademik yang telah diberikan. Penghargaan yang tulus penulis sampaikan kepada orang tua atas doa dan dukungan yang tak ternilai, kepada partner yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta kepada para sahabat yang telah menemani dan mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

RESEARCH ARTICLE

6. Referensi

- Ahyani, N. (2020). Pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Apriani, A., & Jumanto, J. (2024). Employee performance model: Analysis of information technology utilization, knowledge transfer, and knowledge management. *Journal of Management and Business*, 5602(December), 1–10.
- Asdiany, D., Khaddafi, M., & Sapar, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pramubakti dengan menggunakan teknologi informasi sebagai variabel intervening. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 179–192.
- Bhagya, T. G. (2020). Kinerja pegawai pada biro pelayanan sosial dasar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.23969/decision.v2i1.2380>.
- Bratamanggala, R. I. (2022). The influence of information technology, social media, and knowledge management on employee performance. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 5(1), 68–74. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i1.334>.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan rumah sakit umum daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>.
- 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. <https://doi.org/10.32534/jpk.v9i2.2632>.
- Hasan, H. (2022). Sistem rekrutmen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162. <https://doi.org/10.58410/promis.v3i2.557>.
- Heslina, H., & Syahruni, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01–12. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>.
- Kusnadi, I. H. (2020). Implikasi, urusan dan prospek otonomi daerah. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 36–46. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v11i1.2233>.
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, S., Supitriyani, S., Yusmanizar, Nainggolan, L. E., & Sudirman, A. (2020). Aplikasi teknologi informasi: Teori dan implementasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2, Issue 1).
- Putra Tampi, P., Diana Nabella, S., & Sari, D. P. (2022). The influence of information technology users, employee empowerment, and work culture on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1620–1628.

RESEARCH ARTICLE

- Roring, I., Tewal, B., Walangitan, M., Jilly Roring, I., Tewal, B., Donal Walangitan, M. B., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2023). Difference analysis of employee performance ASN and THL at office education regional of North Sulawesi provincial. *11(4)*, 1479–1488.
- Sahir. (2022). *Metodologi penelitian* (Koryati, Ed.; 1st ed.). KBM Indonesia.
- Silalahi, A., Uswatun, U., Kusrinto, K., & Ichsan, F. K. (2024). Peran teknologi dalam perencanaan SDM terhadap profesionalisme pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4(1)*, 102–113. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.137>.
- Sri Sulistyawati, U., & Bahruni. (2021). The role of information technology on employee performance in universities at new normal life order after COVID-19 pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, *5(2)*, 185–192.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta Bandung.
- Supriadi, S. (2020). Konsep manajemen insani sebagai upaya peningkatan kinerja guru di madrasah. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, *2(2)*, 76–91. <https://doi.org/10.36835/au.v2i2.417>.
- Taufik, M., Nur, H., Akbar, A. M., & Basri, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7(4)*.
- Umar, M., Pramukti, A., & Bakri, A. (2023). Pengaruh sistem informasi akuntansi, good corporate governance dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) regional 4 Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6(1)*, 27–39.
- Wijaya, A., Sudarwati,), & Sarsono,). (2021). Peran pemanfaatan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Klaten.