

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Makassar Jakarta

Sonny Fransisco Siboro¹, Ahmad Taufik²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: sonny.sof@bsi.ac.id¹, taufik.tad@bsi.ac.id²

Article History

Received: 18 Juni 2022

Revised: 13 Juli 2022

Accepted: 15 Juli 2022

Keywords: Information Technology, Competence, Performance.

Abstract:

This study aims to determine and analyze the influence of Information Technology and HR Competencies on employee performance at the Makassar City Office, East Jakarta. The purpose of this study was to determine the extent to which Information Technology and HR Competencies significantly affect employee performance at the Makassar Village Office, East Jakarta. In this study, the samples taken were 35 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis, namely $Y = 27,086 + 0.0751 + 0.0042$. Information Technology has a positive and insignificant effect on employee performance, HR competence has a positive and insignificant effect on employee performance. Simultaneously, Information Technology and HR Competence have a positive and insignificant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang semakin pesat dewasa ini telah membuat bola dunia terasa makin kecil dan ruang seakan menjadi tak berjarak lagi. Mulai dari wahana teknologi komunikasi yang paling sederhana berupa perangkat radio dan televisi hingga internet dan telepon genggam dengan protokol aplikasi tanpa kabel, informasi mengalir dengan sangat cepat dan menyeruak ruang kesadaran banyak orang (Hadad, 2021).

Birokrasi pemerintahan tidak pernah menyadari bahwa ada perubahan besar di dunia ini. Di mana semua hal harus mengacu kepada pasar, bisnis harus mengacu kepada permintaan pasar dan kalau mau berhasil dalam kompetisi ini, pelaku harus mampu melayani pasar (Patmasari, 2020). Pasar birokrasi adalah seluruh masyarakat yang dilayani oleh birokrasi bukannya pejabat pemerintahan dan pimpinan birokrasi itu sendiri, tetapi rakyat (Patmasari, 2020). Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Rosnaini, n.d.). Perbaikan pelayanan saat ini merupakan harapan seluruh masyarakat, namun dalam perjalanan reformasi ternyata tidak mengalami perubahan yang signifikan. Berbagai tanggapan masyarakat justru cenderung menunjukkan bahwa berbagai jenis pelayanan publik mengalami kemunduran yang utamanya ditandai dengan banyaknya penyimpangan dalam layanan publik tersebut (Lino &

Therik, 2019; Salim, 2020). Sistem dan prosedur pelayanan yang berbelit-belit, dan sumber daya manusia yang lamban dalam memberikan pelayanan, mahal, tertutup, dan diskriminatif serta berbudaya bukan melayani melainkan dilayani juga merupakan aspek layanan publik yang banyak disoroti (Septiany et al., 2016).

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Tugas pokok aparat pemerintah pada hakikatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Siti Maryam, 2017). Kegiatan tersebut mengandung adanya unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari pegawai pemerintah dalam menghadapi perubahan sosial dan dinamika masyarakat sebagai sasaran pelayanannya, rasa puas masyarakat dalam pelayanan publik akan terpenuhi jika apa diberikan oleh pegawai kantor pemerintah sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini (Andre, 2019). Namun hal tersebut hanya dapat dicapai apabila kinerja pegawai negeri sipil dapat diandalkan melalui pembinaan secara berkelanjutan, dan salah satu usaha pembinaan untuk dapat mencapai kinerja tersebut (Mashar, 2015).

Pemanfaatan Teknologi Informasi dan kompetensi Sumber Daya Manusia pada pegawai negeri sipil di kanrtor kelurahan akan menentukan kinerja, dimana kinerja tersebut ditunjukkan kepada kualitas pelayanan untuk masyarakat dan selanjutnya akan menentukan tingkat prestasi kerja (Abdul & Kumara, 2018). Oleh karena Teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan mutlak diperlukan, khususnya pada kantor kelurahan yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat sehingga dapat memberikan pelayanan langsung yang terbaik kepada masyarakat, sehingga pada hal ini teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia mendapat perhatian (Simarmata et al., 2020).

Teknologi informasi merupakan suatu gabungan dari teknologi komputerisasi dan komunikasi yang berbentuk sistem dari perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas agar dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Amalia & Ariyanto, 2020). Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kemampuan dan meletakkan dasar bagi organisasi. Jika orang – orang yang yang bekerja di organisasi memiliki kompetensi yang tepat untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka, mereka dapat melakukannya baik dari segi pengetahuan, ketrampilan dan sifat intelektual dan produktif (Rohida, 2018).

Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kemampuan Anda dan meletakkan dasar bagi organisasi Anda. Jika orang-orang yang bekerja di organisasi memiliki kompetensi yang tepat untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka, mereka dapat melakukannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sifat intelektual dan produktif (Darmawan, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilaksanakan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016). Kompetensi mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan tugas dan membuat keputusan, tergantung pada peran mereka dalam organisasi dalam kaitannya dengan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Kemampuan individu pegawai harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mendukung segala perubahan manajemen. Singkatnya, kemampuan individu dapat mendukung sistem kerja berbasis tim (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki

seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Kadek Desiana, 2015). Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Adapun perbedaan pengertian competence dengan competency menurut competence diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sedangkan competency merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul atau kompeten (Thoha, 2017). Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Pandaleke, 2016)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Kinerja adalah suatu prosedur atau hasil kerja yang dihasilkan melalui personel melalui berbagai elemen yang harus dilampaui dan memiliki tingkatan untuk menghasilkan serta ambisi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan personel itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan detail penting dalam pengembangan organisasi. Karena kinerja keseluruhan adalah gambaran cermin dari cara seorang organisasi berjalan di dalam rute yang benar atau hanya berjalan di tempat (Darda et al., 2022; Sosrowidigdo et al., 2011)

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Henry Simamora, 2012). Selanjutnya manfaat penilaian kinerja adalah : 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum; 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti; promosi, transfer, dan pemberhentian; 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka; 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Makassar Jakarta Timur yang beralamat di jalan Gelanggang Olahraga Remaja RT 011 RW 06. Jakarta Timur. Pemilihan lokasi penelitian berkaitan dengan waktu dan tenaga peneliti. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2022. Pengolahan data secara statistik dibantu dengan program aplikasi SPSS 26. Sampel yang diambil adalah sebanyak 30 responden, Uji statistik yang dilakukan meliputi : Uji Validitas dan Reabilitas, uji regresi linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Menurut (Sugiyono, 2014) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut : 1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. 3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation. Dasar pengambilan keputusannya yaitu: $r_{hitung} > r_{tabel}$: Valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$: Tidak valid $r_{tabel} = n = 35 = 0,324$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\% (35)$	Keterannga
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,645	0,324	Valid
2		0,583	0,324	Valid
3		0,578	0,324	Valid
4		0,625	0,324	Valid
5		0,646	0,324	Valid
6		0,361	0,324	Valid
7		0,553	0,324	Valid
1	Teknologi Informasi (X1)	0,685	0,324	Valid
2		0,682	0,324	Valid
3		0,684	0,324	Valid
4		0,744	0,324	Valid
5		0,718	0,324	Valid
6		0,703	0,324	Valid
7		0,586	0,324	Valid
1	Kompetensi SDM (X2)	0,391	0,324	Valid
2		0,587	0,324	Valid
3		0,496	0,324	Valid
4		0,563	0,324	Valid
5		0,523	0,324	Valid
6		0,336	0,324	Valid
7		0,470	0,324	Valid

Nilai korelasi atau r-count diperoleh berdasarkan tabel data uji validitas perangkat untuk variabel kinerja karyawan, teknologi informasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel. Pada uji dua sisi, taraf signifikansinya adalah 0,05, dan jika angka $(n) = 35$ maka nilai r_{tabel} adalah 0,324. Berdasarkan nilai ketentuan dapat dipahami bahwa instrumen variabel kinerja karyawan, Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara keseluruhan dan dinyatakan valid, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan instrumen

penelitian ini dapat dilanjutkan.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa alat penelitian adalah alat yang andal dan dipercaya. Dan jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi pula.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Jika nilai *cronbach alpha* > r_{tabel} maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten, Jika nilai *cronbach alpha* < r_{tabel} maka instrumen dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Uji Realibitas

Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel} 5% (35)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,653	0,324	Reliabel
Teknologi Informasi (X1)	0,807	0,324	Reliabel
Kompetensi SDM (X2)	0,441	0,324	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabel yang baik atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi variabel dependen dan independen dari model regresi normal atau tidak normal. Dalam kondisi pengujian, model regresi ini memenuhi normalitas jika data menyebar secara diagonal dan mengikuti arah diagonal. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas untuk menguji semua data variabel penelitian pada skala ordinal terkecil dengan menggunakan syarat uji Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27782392
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,071
	Negative	-,113
Uji Kolmogorov-Smirnov		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas untuk uji normalitas uji Kolmogorov-Smirnov untuk satu sampel,

uji normalitas data mendapatkan nilai probabilitas berdasarkan nilai standar $> 0,05$, dan hasil uji normalitas adalah $0,200 > 0,05$. Nilai yang signifikan. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai sisa berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) > 5 maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- 2) Jika Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) < 5 maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Tabel 3. Uji Multikolineritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,981	1,019
,981	1,019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk Teknologi Informasi (X1) sebesar 1,019 dan variabel Kompetensi SDM (X2) sebesar 1,019. Maka kesimpulan dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga pada nilai *tolerance* pada variabel Teknologi Informasi (X1) sebesar 0,981 dan variabel Kompetensi SDM (X2) sebesar 0,981. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikolineritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari nilai 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000		
Teknologi Informasi	,075	,137	,097	,547	,588	,981	1,019
Kompetensi SDM	,004	,194	,004	,020	,984	,981	1,019

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = 27.086 + 0,075_1 + 0,004_2$$

1. Konstanta sebesar 27.086 menunjukkan bahwa nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada kantor Kelurahan Makassar Jakarta Timur akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,075 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila Teknologi Informasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,075 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,004 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Kompetensi SDM mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Dari tabel 4, diperoleh bahwa variabel Teknologi Informasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,588 diatas > dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,547 < t_{tabel} 2.034. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel Teknologi Informasi (X1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,075 satuan. Artinya data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel Teknologi Informasi (X1) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan Teknologi Informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kelurahan Makassar Jakarta Timur.

Selanjutnya, variabel Kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,984 diatas > dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 0.020 < t_{tabel} 2.034. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel Kompetensi SDM (X2) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,004 satuan. Artinya data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel Kompetensi SDM (X2) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kelurahan Makassar Jakarta Timur.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,447	2	1,723	,151	,860 ^b
	Residual	365,296	32	11,415		
	Total	368,743	34			

Nilai f_{hitung} pada tabel tersebut adalah 0,151 dengan f_{tabel} 3,295. Dengan nilai signifikan sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 ^a	,009	-,053	3,379

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,097 atau 9,7%, dapat dilihat pada tabel hubungan antara variabel yaitu sangat tidak erat, karna semakin kecil nilainya maka akan semakin tidak erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,009 yang berarti 0,9%, faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM. Sedangkan sisanya 99,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dan untuk nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,053 atau sebesar 5,3%. Maka dari hasil uji determinasi pada tabel tersebut, besarnya nilai *adjusted R²* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,9%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM secara bersama sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,9% sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Makassar , yaitu sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, K., & Kumara, E. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 86–94.
- Amalia, K., & Ariyanto, A. S. (2020). Implementasi Teknologi Informasi untuk Peramalan Dinamika Bisnis (Studi Pada Bisnis Valas). *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 55–61.
- Andre, A. R. (2019). Studi Tentang Peningkatan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur. *jurnal ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(1), 181–222.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Darmawan, D. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1–14.

-
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hadad, A. P. Y. (2021). Perempuan Dan Perannya Dalam Pengembangan Teknologi. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 15(2), 237–249.
- Lino, M. M., & Therik, J. J. (2019). Desentralisasi dan Pelayanan Publik Di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 61–72.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Patmasari, E. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi pada Dinas Sosial Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 92–101.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rosnaini, E. (n.d.). Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Kapuas Kanan Hilir Kabupaten Sintang. *JPMIS Journal*, Universitas Tanjung Pura.
- Salim, D. L. F. (2020). Aksesibilitas Pembiayaan Kesehatan Dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Lex Et Societatis*, 8(4).
- Septiany, S. R., Maksudi, B. I., & Purnamasari, I. (2016). Kualitas pelayanan kartu tanda penduduk elektronik di Kecamatan Cisarua Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, 2(1), 35–44.
- Simarmata, J., Chaerul, M., Mukti, R. C., Purba, D. W., Tamrin, A. F., Jamaludin, J., Suhelayanti, S., Watianthos, R., Sahabuddin, A. A., & Meganingratna, A. (2020). *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siti Maryam, N. (2017). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 6.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT* 2011, 1(1), 36–48.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Jakarta : Kencana.
-