

Cite this: *J.SST*, Vol 4 (1):
88-94, 2024

Received Date:
23 September 2024
Accepted Date:
7 Oktober 2024

Keywords:

Information Technology, Work
Motivation, HR Development, and
Performance

Kata kunci:

Teknologi Informasi, Motivasi
Kerja, Pengembangan SDM, dan
Kinerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Wajo

The Effect Of Ability To Use Information Technology, Work Motivation, And Human Resources Development On The Performance Of Employees Of The Dprd Secretariat Of Wajo Regency

Amriadi^{1*}; Mulyadi Hamid²; Abdul Samad A³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

*Email: amriaditanjeng@gmail.com; mulham66@yahoo.com; abdulsamad@unifa.ac.id; (Email institusi, pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *This study was aimed to the effect of the ability to use information technology on employee performance the effect of motivation on employee performance the effect of human resource development on employee performance and the simultaneous effect of information technology use, motivation, and human resource development on employee performance. This research was conducted at the Secretariat of the DPRD of Wajo Regency, the research sample was 52 employees. Data collection was done through observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data were analysed using quantitative descriptive analysis with multiple linear regression analysis methods. The results of this study discovered and indicated that the ability to use information technology has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance. HR development has an insignificant positive effect on employee performance. The ability to use information technology, motivation, and human resource development simultaneously affect the performance of employees of the Wajo Regency DPRD Secretariat.*

Keywords: *Information Technology, Work Motivation, HR Development, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; dan pengaruh simultan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, sampel penelitian sebanyak 52 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kusioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deksriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa kemampuan Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

Kata kunci: Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Pengembangan SDM, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Wajo ditetapkan bahwa DPRD Kabupaten Wajo mempunyai tugas dan wewenang : 1) membentuk Peraturan Daerah yang dibahas dengan Bupati untuk mendapat persetujuan bersama; 2) membahas, memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah mengenai APBD yang diajukan oleh Bupati; 3) menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama dengan Bupati; 4) melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya, Keputusan Bupati, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Kebijakan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Program Pembangunan Daerah dan Kerjasama Internasional di Daerah; 5) mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati / Wakil Bupati kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur; 6) memilih Wakil Bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Bupati.

Untuk menjalankan tugas dengan baik, maka Anggota DPRD tidak dapat bekerja dengan sendirinya, malainkan harus mendapat bantuan dari pegawai sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan fungsi: a) penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; b) penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; c) fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD; dan d) penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Mengingat peran dan tugas pokok pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo yang sangat penting, sehingga kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo harus menjadi perhatian khusus, karena keberhasilan Sekretariat DPRD Kabupaten tidak terlepas dari kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Salah satunya adalah kemampuan penggunaan teknologi informasi.

Penggunaan sistem informasi sangat penting diterapkan pada kantor pemerintahan, hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti Rihardi dkk (2019) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan sistem informasi SIKDES membawa perubahan pada kinerja pemerintah dan berdampak bagi masyarakat. Adanya sistem SIKDES tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Desa namun juga memudahkan masyarakat untuk mendapatkan kebutuhan surat menyurat dari kantor Desa karena sudah berbasis teknologi. Selanjutnya, dalam hal kemampuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi juga masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, ditemukan bahwa masih adanya pegawai yang belum mahir dalam pengoperasian komputer, masih ada pegawai yang belum telaten dalam pengiriman surat secara elektronik misalnya pengiriman surat secara elektronik dengan menggunakan email. Demikian halnya pada penggunaan teknologi informasi lainnya, misalnya pada saat akan dilaksanakan rapat online menggunakan media zoom dan google meet, belum semua pegawai dapat menjalankan atau mengatur aplikasi tersebut.

Selain hal tersebut yang telah kemukakan, pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo juga belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur dan terencana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan belum adanya kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan untuk pengembangan SDM, hanya sebagian kecil pegawai yang pernah diikuti dalam kegiatan pelatihan. Tidak adanya kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan secara mandiri, dan hanya sebagian kecil pegawai yang lanjut pendidikan kelevel lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, sehingga akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto* yang bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui gambaran secara menyeluruh tentang pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *survey explanatory* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober-Desember Tahun 2023. Pada pelaksanaan penelitian ini digunakan alat yaitu instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data, misalnya kuisioner, alat perekam suara, dan gambar, audio and video.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo sebanyak 52 orang yang terdiri atas 38 orang ASN dan 14 Non ASN. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Sebagaimana pendapat Arikunto bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau sensus (Maulana, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi

No	Keterangan	Nilai		
1	R	0.892		
2	<i>R Square</i>	0.796		
3	<i>Adjusted R Square</i>	0.783		
4	<i>Std. Error of the Estimate</i>	1.69		
5	F	62.27		
6	Sig	0.000		
7	<i>Constanta</i>	1.211		
8	Model	B	Beta	Sig
9	Kemampuan TI (X1)	0.373	0.296	0.024
10	Motivasi (X2)	0.458	0.533	0.007
11	Pengembangan SDM (X3)	0.124	0.108	0.441

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 5)

Model Summary

1. Angka R sebesar 0.892 menunjukkan bahwa korelasi nilai pengamatan dan nilai prediksi cukup kuat.
2. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0.796. Hal ini berarti bahwa model mempunyai daya ramal 79,6% variasi Y dijelaskan oleh model.
3. Adjusted R Square yaitu 0.783. Hal ini berarti 78,3% variasi dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya 21,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
4. Standard Error of Estimate (SEE) adalah 1.69. Makin kecil SEE akan

membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel terikat.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 1.211 + 0,373X_1 + 0,458X_2 + 0,124X_3$$

2. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Tabel 4.13 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan nilai $p = 0,024 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

Uji hipotesis 2

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

Uji hipotesis 3

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4.13, diperoleh koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,441 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan pengembangan SDM mampu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” tidak diterima (Ditolak).

3. Uji Pengaruh Simultan

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.13 diperoleh nilai $F = 62,27$ dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang berbunyi “Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” diterima.

Pembahasan

Pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh diperoleh koefisien pengaruh kemampuan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan nilai $p = 0,024 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi & Dharmadiaksa (2017) yang menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kemampuan teknis pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu; penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurutnya bahwa dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila sebuah kantor menerapkan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya, meskipun dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel penerapan teknologi informasi bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya (Haeruddin et al., 2020).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo berdasarkan analisis regresi diperoleh koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,458 dengan nilai $p = 0,441 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan pengembangan SDM mampu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo” tidak diterima (Ditolak). Temuan penelitian menemukan bahwa ternyata pengembangan SDM

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bahwa pengembangan SDM yang selama ini dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo belum mampu memberi kontribusi yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian I Made Putra bawa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung (Putra & Mahendra, 2021)

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, pengujian hipotesis yang dipekuat dengan pembahasan, maka hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut :

Kemampuan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.

Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.

Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh yang tidak signifikan berarti bahwa program pengembangan SDM yang telah dilakukan belum mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena masih kurangnya program pengembangan SDM yang dilakukan, kegiatan pengembangan SDM secara spesifik tidak linear dengan pekerjaan pegawai, serta tidak adanya program pengembangan SDM yang diprogramkan secara berkesinambungan dan tidak dilaksanakan secara rutin.

Kemampuan penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo.

REFERENSI

- 1 Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41–50.
- 2 Baron, G. (2004). ICT Competencies, for students and teachers: Dilemmas, paradoxes and perspectives, the French case. *Didactics of Computer Science*, 22–29.
- 3 Bohner, G., & Dickel, N. (2011). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 62, 391–417.
- 4 Dewi, N., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas SIA, Pemanfaatan TI dan Kemampuan Teknis Pemakai SIA Terhadap Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 386–414.
- 5 Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- 6 Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 7 Haeruddin, M. A., Marjuni, S., & Abubakar, H. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Kecamatan Malili. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(1), 27–33.
- 8 Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. BumiAksara.
- 9 Iskandar, R., & Jayanto, N. D. (2022). Analisis pengaruh kemampuan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46–54.
- 10 Kamrida, A. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan. [PhD Thesis]. Fak. Ilmu Sosial.
- 11 Karnaya, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sulawesi Barat [PhD Thesis]. UNIVERSITAS BOSOWA.

- 12 Kaswan, M. M. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- 13 NUGRAHA, A. Y. (2021). *Pengaruh Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Peternakan Di Bogor/Yeremia Andhika Nugraha/S1. 0216.117/Pembimbing I: Ismulyana Djan/Pembimbing Ii: Vera Clara Simanjuntak*.
- 14 Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332–346.
- 15 Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Retrieved April, 2, 2016.
- 16 PUTRA, I., & MAHENDRA, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung [PhD Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar]*. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/320/>
- 17 Ruky, A. S. (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas menjadi Visi dan Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 18 Rusman. (2013). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*.
- 19 Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT.Refika Aditama—Penelusuran Google. (n.d.). Retrieved September 5, 2023, from https://www.google.com/search?q=Sedarmayanti.+%282017a%29.+Perencanaan+dan+Pengembangan+Sumber+Daya+Manusia+Untuk+Meningkatkan+Kompetensi%2C+Kinerja%2C+dan+Produktivitas+Kerja.+PT.Refika+Aditama&sca_esv=562670942&ei=udL2ZLDrIdTC4-
- 20 Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022). *Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Sukawati*. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 4(2), 387–396.
- 21 Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- 22 Setiari, N. K. E. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akana Boutique Ho^{TEL} Sanur [PhD Thesis]*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- 23 Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- 24 Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- 25 Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- 26 Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- 27 Utomo, S. B. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka*. *Syntax Literate*, 3(5), 102–112.
- 28 Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429–445.
- 29 Werner, J. M. (2014). *Connecting the dots or ships passing in the night*. *The Routledge Companion to Human Resource Development*, 89–98.
- 30 Yoesana, U. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabup*