

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SDM DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TANJUNGBALAI

Anugraha Khairani¹, Abdul Rahman²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222 Email : manajemenfeuna@gmail.com

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah deskriptif. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai yaitu 31 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 31 pegawai.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $Y = 0,107 + 0,400 X_1 + 0,370 X_2 + 0,360 X_3 + e$, Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan teknologi informasi (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja (Y) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (34,327) lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (2,96) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi SDM dan teknologi informasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk komitmen organisasi nilai t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,70 dan $sig. \alpha$ 0,033 < 0,05, kompetensi SDM nilai t_{hitung} 2,853 > t_{tabel} 1,70 dan $sig. \alpha$ 0,008 < 0,05, dan teknologi informasi t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,70 dan $sig. \alpha$ 0,043 < 0,05. Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai adalah variabel kompetensi SDM.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai - pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai didalam suatu instansi memiliki komitmen organisasi, kompetensi SDM dan teknologi informasi terhadap kinerja yang berbeda dari setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pada saat melakukan pra penelitian di pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai berfluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada total penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai sudah baik, namun pada beberapa kriteria penilaian kinerja terlihat belum optimal. komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai terlihat kurang ditanamkan dalam diri para pegawai, seperti beberapa pegawai kurang mengarahkan seluruh tenaganya untuk organisasi sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal. Dengan demikian komitmen organisasi pada setiap pegawai sangatlah penting karena dengan adanya komitmen maka pegawai dapat lebih bertanggung

jawab terhadap organisasi maupun pekerjaannya. Dari hasil pengamatan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai yang ada pada instansi ini masih dirasa kurang berhasil karena masih banyaknya pegawai yang bekerja belum optimal, dimana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, pegawai belum didukung oleh kompetensi atau kemampuan yang memadai sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang belum optimal 100%.

Komitmen Organisasi

Menurut Fred Luthans (2012) Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Robbins (2003), menguraikan indikator komitmen organisasi, antara lain :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, pegawai bangga bekerja di perusahaan
2. Penerimaan nilai organisasi, pegawai merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai dengan nilai yang dianut oleh pegawai.
3. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat pegawai berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Emron Ediso (2016) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang

menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Wibowo (2017) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Indikator Kompetensi SDM menurut Wibowo (2017), antara lain:

- a. Pengembangan diri
- b. Profesional
- c. Penguasaan Teknologi
- d. Jenjang Pendidikan
- e. Keahlian

Teknologi Informasi

Menurut Suyanto (2005) teknologi informasi juga didefinisikan sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun.

Indikator Teknologi Informasi menurut Istijanto (2010), antara lain:

1. Perangkat Keras Komputer (*Hardware*)
2. Perangkat Lunak Komputer (*Software*)
3. Jaringan dan Komunikasi
4. Data Base
5. Personalia Teknologi Informasi

Kinerja

Menurut Suyanto (2005), kinerja merupakan catatan outcomes yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

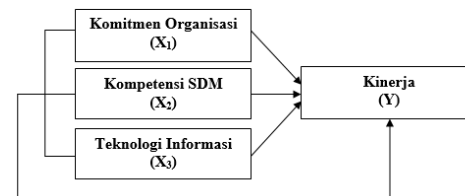
Kinerja pegawai ialah aspek penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh pegawai yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2007) ada empat aspek, antara lain:

1. Menghargai Waktu

2. Tangguh dan Pantang Menyerah
3. Keinginan Untuk Mandiri
4. Penyesuaian Diri

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁ : Komitmen organisasi, kompetensi SDM dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.

H₂ : Komitmen organisasi, kompetensi SDM dan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan sifat penelitian ini menggunakan deskriptif bertujuan menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang menghubungkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 5 Sijambi, Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara pada bulan Februari sampai dengan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai yang berjumlah 31 orang.

Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih melalui lokasi penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang terdiri dari informasi dan teori-teori yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) > r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Nilai r_{tabel} melalui tabel r koefisien korelasi sederhana dengan rumus $n - 2$ atau sampel (32 responden) dikurang 2 (berdasarkan prosedur pengujian dua arah dengan signifikansi 5%).

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
P1	0,631	0,355	Valid
P2	0,420	0,355	Valid
P3	0,723	0,355	Valid
P4	0,620	0,355	Valid
P5	0,493	0,355	Valid
P6	0,568	0,355	Valid
P7	0,524	0,355	Valid
P8	0,637	0,355	Valid
P9	0,675	0,355	Valid
P10	0,717	0,355	Valid
P11	0,586	0,355	Valid
P12	0,697	0,355	Valid
P13	0,625	0,355	Valid
P14	0,640	0,355	Valid
P15	0,666	0,355	Valid

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total corellation* (r_{hitung}) > 0,355, artinya pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

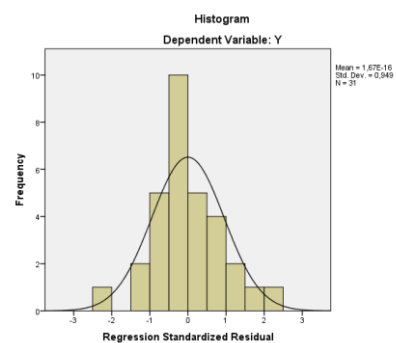
Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,753	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM	0,752	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	0,825	0,60	Reliabel
Kinerja	0,828	0,60	Reliabel

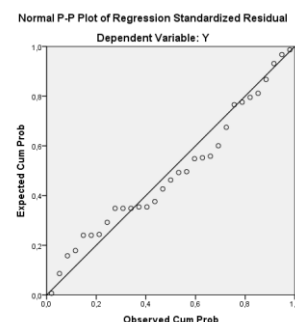
Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel komitmen organisasi, kompetensi SDM, teknologi informasi dan kinerja >0,60 adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala

pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut bahwa data terdistribusi normal.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,14757362
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,798

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dengan Uji Statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp Sig.* Sebesar $0,798 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

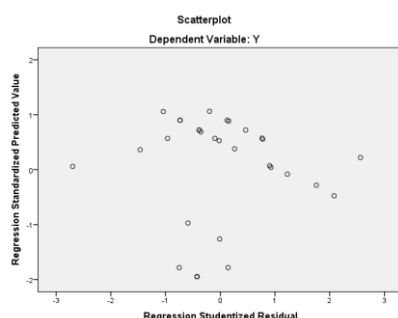
Uji Multikolinearitas

Agar terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka >01 dan nilai VIF setiap variabel bebas <10 .

Model	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.414	2,417
	Kompetensi SDM (X ₂)	.502	1,991
	Teknologi Informasi (X ₃)	.280	3,577

Uji Heterosedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scarttrplot*).



terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linier berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	,107	1,678	
	Komitmen Organisasi (X ₁)	,400	,178	,307
	Kompetensi SDM (X ₂)	,370	,130	,353
	Teknologi Informasi (X ₃)	,360	,170	,352

$$Y = 0,107 + 0,400 X_1 + 0,370 X_2 + 0,360 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 0,107 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel komitmen organisasi (X₁), kompetensi SDM (X₂) dan teknologi informasi (X₃) sama dengan nol, maka nilai pengembangan karir (Y) tetap konsta sebesar 0,107.
2. Koefisien regresi pada komitmen organisasi (X₁) adalah 0,400, Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen organisasi (X₁), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,400 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi SDM (X₂) adalah 0,370. Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi SDM (X₂), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,370 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel teknologi informasi (X₃) adalah 0,360. Artinya setiap terjadi penambahan

sebesar satu satuan variabel teknologi informasi (X_3), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,360 satuan.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150,686	3	50,229	34,327	,000 ^b
Residual	39,508	27	1,463		
Total	190,194	30			

Nilai F_{hitung} (34,327) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,95) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 menerima H_1 .

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,064	0,950
Komitmen organisasi (X_1)	2,253	0,033
Kompetensi SDM (X_2)	2,853	0,008
Teknologi Informasi (X_3)	2,122	0,043

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,253 > 1,70$, dan nilai signifikan $0,033 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, maka H_2 diterima.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,853 > 1,70$, dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja, maka H_2 diterima.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,122 > 1,70$, dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Artinya secara parsial teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja, maka H_2 diterima.
4. Dari hasil uji parsial kompetensi SDM merupakan variabel yang paling

dominan mempengaruhi variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil koefisien determinasi (uji R^2) adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,769	1,210

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

diketahui bahwa besarnya koefisien Determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,769, yang berarti variabel bebas komitmen organisasi, kompetensi SDM dan teknologi informasi n dapat menjelaskan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja sebesar 76,9%, sedangkan sisanya 23,1% merupakan variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), kompetensi SDM (X_2), teknologi informasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) terlihat bahwa nilai F_{hitung} (34,327) lebih besar dibandingkan F_{tabel} 2,95 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan (0,000) < 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selamat Bambang Riono, dkk, Kardinah Indriana, Ratina Handayani, dkk, Diana Fitriani, Natasya Callista mengatakan bahwa secara simultan komitmen organisasi, kompetensi SDM, teknologi informasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar $2,253 > t_{tabel} 1,70$ dengan nilai signifikan untuk $0,033 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Bambang Riono, dkk, Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada mengatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel kompetensi SDM nilai t_{hitung} variabel kompetensi SDM (X_2) sebesar $2,853 > t_{tabel} 1,70$ dengan nilai signifikan untuk $0,008 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial kompetensi SDM (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natasha Callista mengatakan bahwa secara parsial kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel teknologi informasi nilai t_{hitung} variabel teknologi informasi (X_3) sebesar $2,122 > t_{tabel} 1,70$ dengan nilai signifikan

untuk $0,001 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial teknologi informasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratina Handayani et.al dan Diana Fitriani mengatakan bahwa secara parsial teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji simultan didapat nilai F_{hitung} (34,327) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,95) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi (X_1), kompetensi SDM (X_2), teknologi informasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,70$ dan nilai $sig. 0,033 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .
3. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel kompetensi SDM memiliki nilai $t_{hitung} 2,853 > t_{tabel} 1,70$ dan nilai $sig. 0,008 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .

4. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel teknologi informasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,70$ dan nilai $sig. 0,043 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .
5. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dijelaskan oleh faktor lainnya tidak diteleti dalam penelitian ini.

Saran

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi SDM yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjung Balai sebaiknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan.
2. Komitmen organisasi dan teknologi informasi juga berpengaruh terhadap kinerja sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar kinerja juga lebih meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambahkan lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- Edison, Emron, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2016.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior (Teinth Edition)*, MC GrawHill/ Irwin, Inc, New York, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007
- Robbins, Stephen P, *Prilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Granmedia, Jakarta, 2003.
- Suyanto, Muhammad, *Pengantar Teknolohi Informasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2005.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2017.

Penerbit Berkala

- Asmini, Lia dan Bambang Suratman, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi terhadap tingkat Kinerja Pegawai Pos Medan", *Jurnal Administrasi Perkantoran*, Universitas Negeri Surabaya, Volume, 2 Nomor 2, 2014, hal.3.
- Diana Fitriani," Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak", *JOM Fekon, Faculty of EconomicRiau Univercity, STMIK Pontianak*, Volume 4 Nomor 1, Juni, 2018, hal. 162.
- Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Perum Bulog", *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Universitas Bhayangkara, Volume 4 Nomor 1, Februari, 2019, hal. 119-126
- Ratina Handayani *et.al*," Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Indonesia Cabang Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 Nomor 2, 2018, hal. 10

Natasha Callista, “Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya”, *Jurnal Manajemen*, Universitas Kristen Petra, Volume 4 Nomor 2, 2016, hal. 45

Slamet Bambang Riono et.al, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal”, *Syntax Idea*, Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, Volume 2 Nomor 4, April, 2020, hal. 138