

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Sadam Husain * Masdar Mas'ud, Muhammad Akhsan Tenrisau

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dibimbing oleh Masdar Mas'ud dan Muhammad Akhsan Tenrisau. Penilaian kinerja pada instansi sangat penting dengan adanya penilaian tersebut maka akan adanya kesadaran dari para pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai dengan mengambil semua populasi menjadi sampel karena populasi kurang dari 100. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang didukung dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Pada penelitian ini variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi sumber daya manusia berarti kompetensi dalam suatu instansi sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kata Kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai, Kantor Pertanahan.*

Abstract

The Influence of Human Resource Competency, Work Culture and Use of Information Technology on Employee Performance at the Mamuju Regency Land Office, West Sulawesi Province, guided by Masdar Mas'ud and Muhammad Akhsan Tenrisau. Performance assessment in agencies is very important. With this assessment, there will be awareness among employees in carrying out their responsibilities. This research analyzes the influence of human resource competence, work culture and the use of information technology on employee performance. The population in this study was 65 employees by taking the entire population as a sample because the population was less than 100. In this study, multiple regression analysis techniques were used which were supported by the SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 25 application. The results of this study simultaneously show source competency. Human resources, work culture and the use of information technology

have a positive and significant effect on employee performance. Partially, human resources have a positive and significant effect on employee performance, work culture has a positive and significant effect on employee performance and the use of information technology has a positive and significant effect on employee performance at the Land Office of Mamuju Regency, West Sulawesi Province. In this research, the variable that has the most dominant influence on employee performance is human resource competence, meaning that competence in an agency is very necessary in order to be able to complete the responsibilities that have been given.

Keywords: *Human Resources Competency, Work Culture, Use of Information Technology, Employee Performance, Land Office.*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : sadam22husain@gmail.com

PENDAHULUAN

Sejak covid19 masuk ke Indonesia pada tahun 2020 kemarin semua kegiatan yang biasanya dilakukan di luar rumah harus dihentikan terlebih dahulu dimana pemerintah melakukan himbauan tersebut agar dapat memutus rantai virus agar tidak semakin banyaknya nyawa-nyawa dari masyarakat Indonesia yang hilang. Dengan terjadinya hal tersebut maka pemerintah mengusulkan untuk melakukan segala kegiatan dahulu dari jarak jauh atau dari rumah dengan menggunakan teknologi informasi. Semenjak kejadian tersebut hampir semua gaya hidup dari masyarakat berubah menggunakan digitalisasi. Dimana dengan adanya perubahan tersebut maka sangat perlu diadakannya berbagai adaptasi terhadap seluruh masyarakat Indonesia terutama para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, hal tersebut dilakukan agar para pegawai dapat lebih memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya lagi dalam memanfaatkan teknologi yang ada pada saat ini untuk menunjang aktivitas kerja dari para pegawai sehingga terwujudnya pelayanan publik yang lebih berkualitas ke depannya.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang bersifat non material yang dimiliki oleh suatu instansi yang bersifat sebagai aset dalam suatu instansi, dimana ketika pegawai pada instansi tidak memiliki kualitas yang baik maka hal tersebut akan berdampak terhadap hasil yang dicapai dari instansi. Maka dari itu instansi harus memperhatikan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai karena apabila tanggung jawab yang diberikannya tidak dijalankan dengan baik maka bisa saja kompetensi pegawai tersebut tidak sesuai pada bidang yang dijalankannya saat ini. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai juga dapat didukung dengan adanya budaya kerja yang baik pada instansi tersebut dimana ketika pimpinan pada instansi dipimpin oleh orang-orang yang bijak maka hal tersebut akan berdampak terhadap perilaku pegawai yang akan lebih loyal lagi serta mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di awal, dimana dengan adanya budaya kerja yang baik ini maka akan dapat mengubah perilaku pegawai agar dapat lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) saat ini terus melakukan berbagai inovasi dalam hal teknologi hal tersebut dilakukan agar dapat mempercepat proses pendaftaran tanah dan meningkatkan kualitas dari pelayanan publik. Dimana di sini pelayanan publik merupakan segala kegiatan yang

dilakukan untuk dapat memenuhi kebutuhan dari masyarakat, dimana bagi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPR) khususnya Kantor Pertanahan yang ada di Kabupaten Mamuju dimana dengan melakukan pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan pertanahan yang mampu membantu Masyarakat dalam memenuhi kebutuhan baik terkait pendaftaran sertifikat maupun pemeliharannya yang umumnya dicerminkan dengan durasi proses penyelesaian kegiatan tetap waktu, dimana dengan adanya berbagai inovasi ini dapat bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam melakukan pelayanan kepada Masyarakat umum. Dengan adanya berbagai inovasi yang telah dikembangkan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju maka hal tersebut juga harus didukung dengan kompetensi dari sumber daya manusia dan unsur yang terkait pada instansi tersebut, memiliki budaya kerja yang dapat membuat pekerjaan para pegawai selesai dengan baik dan tepat waktu serta dengan memanfaatkan teknologi informasi dengan sangat baik dimana hal tersebut dilakukan agar dapat mencapai tujuan dari instansi. Oleh karena itu maka dibutuhkan penilaian kinerja untuk para pegawai.

Penilaian kinerja yang dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan sasaran kerja pegawai (SKP), dimana SKP dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang dilaksanakan dalam sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja PNS. Perencanaan kinerja ini dilakukan masing-masing pegawai dalam satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dimana dengan adanya penilaian tersebut diharapkan hasil kerja pegawai pada instansi tersebut memiliki kualitas kerja yang baik dengan predikat sangat baik (>91). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020-2022

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik Sekali	0	0%	0	0%	0	0%
Baik	60	85,71%	67	100%	65	100%
Cukup	10	14,28%	0	0%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%	0	0%
Total	70	100%	67	100%	65	100%

Sumber: Data Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi

Barat belum sesuai yang diharapkan dimana dalam tiga tahun terakhir angka persentase belum mampu mencapai predikat baik sekali, tetapi dapat dilihat pada tahun 2020 dimana 60 pegawai dengan persentase 85,71% dengan mendapatkan predikat baik, tetapi 10 pegawai dengan persentase 14,28% mendapatkan predikat cukup baik hal tersebut berarti menandakan masa adanya pegawai yang masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal tersebut berdampak terhadap kinerja yang mengalami penurunan. Dimana kinerja tersebut belum mencapai angka yang baik mungkin saja dikarenakan dengan beberapa hal yaitu, dimana para pegawai yang masih terlambat untuk datang ke kantor dan tidak berada di tempat pada saat jam kerja masih berlangsung dimana hal tersebut dapat menghambat pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya sehingga kinerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mampu mencapai sangat baik.

Penurunan kinerja juga bisa terjadi karena kurangnya motivasi dari pimpinan atau pun rekan kerja, karena ketika lingkungan kerja mendukung jalannya kegiatan maka hal tersebut akan dapat berdampak pada penyelesaian tugas yang hasilnya akan memiliki kualitas yang baik dan selesai tepat pada waktunya, tetapi ketika kurangnya motivasi yang didapatkan dan lingkungan kerja juga yang kurang baik maka hal tersebut akan dapat menurunkan kinerja dari pegawai. Selain itu penurunan kinerja pegawai juga dapat terjadi apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing karena ketika seorang pegawai mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan menjadi keahliannya maka hal tersebut akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak memuaskan sehingga berdampak terhadap kurang baiknya kualitas dari tugas yang dihasilkannya.

Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat tentang kompetensi sumber daya manusia dimana masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang diberikannya. Karena penempatan pada bidang yang sesuai dengan kompetensi akan berdampak baik terhadap peningkatan dari kinerja.

Faktor lain yang dapat menunjang peningkat kinerja pegawai yaitu, budaya kerja. Dimana budaya kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu kegiatan di instansi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga dapat mengarahkan suatu instansi untuk dapat mencapai tujuannya. Sehingga dengan adanya budaya kerja ini maka pimpinan dan pegawai secara tidak langsung akan terikat dan dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi yang akan dijalankan oleh instansi.

Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat tentang budaya kerja dimana masih banyaknya pegawai yang menyalahi peraturan yaitu, datang terlambat ke kantor tetapi ketika akan pulang pegawai akan pulang lebih dulu sebelum jam waktu kerja selesai, dimana hal tersebut sudah menjadi tradisi karena atasan tidak mempermasalahkan hal tersebut. Dimana hal tersebut mengakibatkan pekerjaan mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya dan mengakibatkan juga terhadap penurunan kinerja pada instansi tersebut.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana dengan memanfaatkan teknologi informasi ini dengan baik maka akan dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-

tugasnya dan hal tersebut akan berdampak juga terhadap pengambilan keputusan yang bisa dilakukan instansi secara lebih cepat sehingga pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Tenrisau et al., (2023) dengan adanya teknologi informasi dalam pengelolaan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari organisasi, dimana hal ini menekankan bahwa teknologi informasi adalah hal yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan manajemen suatu organisasi . Teknologi informasi ini harus dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya oleh pegawai dan pihak-pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat karena dengan adanya inovasi dari teknologi saat ini maka akan dapat lebih memudahkan untuk melakukan pelayanan publik kepada masyarakat yang membutuhkan.

Berdasarkan prasarvei awal di Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat mengenai pemanfaatan teknologi informasi, dimana masih ada beberapa pegawai yang masih belum terlalu paham dalam menggunakan teknologi informasi saat ini dan mengakibatkan terjadinya penundaan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai dengan baik. Dimana hal tersebut bisa saja terjadi karena kurangnya pelatihan yang diberikan pihak instansi untuk para pegawai mengenai pemanfaatan teknologi informasi untuk memudahkan pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipaham kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimana hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu Nurpadila et al., (2022) dan Hoki & Sofyan, (2019) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana dengan adanya kompetensi ini dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai karena kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan dan keahlian khusus yang dimiliki agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan . Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et al., (2012) dan Nurlindah & Rahim, (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana meskipun pegawai memiliki kompetensi maka hal tersebut tidak akan berpengaruh atau hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi peningkatan dari kinerja pegawai, saat ini penggunaan teknologi informasi sangat penting dalam membantu penyelesaian pekerjaan seorang pegawai. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Winarti & Mas'ud, (2022) dan Astuti & Dharmadiaksa, (2014) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dengan ketika organisasi menyediakan fasilitas pendukung teknologi maka akan semakin memudahkan para pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta dapat memudahkan para pegawai dalam mengakses data yang dibutuhkan sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal yang sesuai dengan tujuan. Sedangkan menurut Aminah et al., (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya ketika pemanfaatan teknologi informasi dilakukan secara baik atau pun tidak maka hal tersebut tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai atau hanya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja hanya saja kecil peningkatannya.

Tabel 2 Tunggakan Berkas Berdasarkan Tahun

Tahun	Sisa Berkas	Tunggakan Berkurangnya Dari Januari 2023
2015	1	-1
2016	8	-3
2017	6	-1
2018	18	-4
2019	28	-16
2020	75	-20
2021	32	-17
2022	35	-97
2023/Oktober	168	-193
Jumlah	371	-347

Sumber: Dashboard Layanan Pada Sistem Geo KKP, 2023

Ketertarikan untuk melakukan penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat karena merupakan kantor layanan publik yang mengharuskan seluruh pegawai bekerja dengan cepat dan cermat untuk mencapai kepuasan Masyarakat yang sejalan dengan keinginan dari Bapak Presiden Joko Widodo untuk terus melakukan pembenahan layanan yang lebih cepat, cermat dan transparan. Dengan demikian pada tingkat kementerian sudah menghimbau agar seluruh layanan pertanahan berbasis elektronik hal tersebut berguna untuk meminimalisir terjadinya tunggakan layanan seperti yang terjadi saat ini. Dimana hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di atas bahwa layanan Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Selatan masih terjadi tunggakan yang tentunya akan menjadi indikator dari ketidakpuasan Masyarakat dan memperlambat laju investasi di dunia property.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

METODOLOGI

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dijelaskan maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga dapat diperoleh mengenai gambaran yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang beralamat di Jl. Pattalunru No. 5, Kelurahan Binanga, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, 91551. Tempat lokasi penelitian ini dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian dengan pertimbangan peneliti akan mudah memperoleh data penelitian baik bersifat data primer maupun data sekunder.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga kontrak pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. mengingat jumlah

populasi hanya sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 65 pegawai dengan rincian 35 yang merupakan pegawai negeri sipil dan 30 orang merupakan pegawai kontrak atau non pegawai negeri sipil. Dimana penentuan cara pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang sedikit. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.304	3	15.435	10.142	.000 ^b
	Residual	92.835	61	1.522		
	Total	139.138	64			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA KERJA						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh 10,142 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, Ftabel = (k;n-k) = (3;65-3) = (3;62) = 2,75. Maka nilai Fhitung > Ftabel atau (10,142 > 2,75) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.498	2.359		2.330	.023

1	KOMPETENSI SUMBER DAYA	.483	.128	.401	3.765	.000
	BUDAYA KERJA	.161	.065	.266	2.485	.016
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	.225	.112	.211	2.011	.049

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai t hitung untuk kompetensi sumber daya manusia 3,765 sedangkan nilai t tabel 1,669. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (3,765 > 1,669) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai t hitung untuk budaya kerja 2,011 sedangkan nilai t tabel 1,669. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,011 > 1,669) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,016 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,016 < 0,05). Dengan demikian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai t hitung untuk pemanfaatan teknologi informasi 2,485 sedangkan nilai t tabel 1,669. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,485 > 1,669) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,049 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,049 < 0,05). Dengan demikian pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta menunjukkan arah pengaruh variabel independent dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan variabel dependen, tetapi ketika nilai yang dihasilkannya negatif maka kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan akibat penurunan pada variabel dependen.

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan maka diperoleh hasil signifikan dengan arah positif artinya terdapat pengaruh secara simultan kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu maka hipotesis pertama diterima.

Kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja

pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat artinya ketika ketiga hal tersebut sudah sangat baik dalam suatu instansi maka akan dapat mempermudah para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatonah et al., (2022) dan Syarifuddin, (2023) yang berpendapat bahwa secara simultan kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu maka hipotesis kedua diterima.

Kompetensi sumber daya manusia menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi karena apabila seorang pegawai yang memiliki suatu kompetensi yang khusus maka akan dapat mempermudah dalam penyelesaian suatu pekerjaannya, karena dengan adanya kompetensi artinya seorang pegawai memiliki pengetahuan dan ilmu yang luas mengenai hal-hal yang akan dikerjakannya. Ketika pegawai tersebut juga ditempatkan sesuai pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka hal ini akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang hasilnya akan lebih berkualitas dan dari hal tersebut akan tercapai tujuan dari instansi.

Pada kompetensi sumber daya manusia terdapat tiga indikator yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap. Dimana indikator keterampilan mengenai "pegawai menganalisis data yang digunakan dalam pengambilan keputusan" pada pernyataan tersebut memiliki hasil yang sudah sangat baik meskipun masih ada beberapa pegawai yang menjawab cukup setuju tetapi dari hal ini dapat dilihat bahwa pegawai mampu mengambil sebuah keputusan pada sebuah permasalahan pekerjaan yang dihadapinya dengan berpedoman pada data yang telah ada, meskipun masih ada beberapa pegawai yang masih belum mampu melakukan pengambilan Keputusan dengan baik oleh karena itu pimpinan instansi harus mampu melakukan terus pelatihan dan motivasi agar pegawai tersebut mampu melakukan pengambilan keputusan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator sikap mengenai "pegawai bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan" artinya ketika pegawai melakukan pekerjaan baik individu maupun secara tim mereka dapat melakukan itu dengan sangat baik dan saling membantu satu sama lain hal ini dilakukan untuk dapat mendukung instansi dapat mencapai tujuan sesuai yang telah diharapkan.

Rata-rata terendah berada pada indikator pengetahuan mengenai "pegawai dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan pegawai yang dimiliki" artinya masih ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya masih membutuhkan pengarahan dan pengawasan hal ini bisa jadi terjadi karena pegawai masih belum memahami pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini sejalan ini penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2023), Suhasto & Lestariningsih, (2018) dan Turangan, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya ketika kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan hal ini disebabkan karena kompetensi

sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi instansi dan pegawai karena kompetensi dapat mendukung dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rawis et al., (2021) dan Pahmi & Busman (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya kompetensi bukan merupakan unsur yang dominan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Budaya kerja menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai karena ketika budaya kerja pada instansi tersebut mengarah kepada hal yang positif maka hal ini akan berdampak terhadap sikap dan perilaku dari pegawai yang akan dapat mengikuti budaya kerja yang sudah berjalan pada instansi tersebut. Karena dengan adanya budaya kerja yang baik pada instansi seperti atasan mengapresiasi hasil kerja pegawai dan antar pegawai memiliki komunikasi yang baik, maka dengan adanya hal tersebut akan menghasilkan hasil kerja yang memiliki kualitas yang sangat baik sehingga tujuan dari instansi akan tercapai dan hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja untuk setiap pegawai.

Pada budaya kerja terdapat lima indikator yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Dimana indikator kesadaran diri mengenai "pegawai tidak pernah melanggar peraturan instansi yang telah dibuat" pada pernyataan indikator kesadaran diri masih banyaknya pegawai yang belum mampu mentaati peraturan yang telah dibuat oleh pihak instansi hal ini ditandai dengan masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju pada kuesioner. Artinya pimpinan instansi harus terus melakukan himbauan serta motivasi untuk para pegawai agar lebih mentaati peraturan yang telah berlaku serta menyadari tanggung jawabnya dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator performa mengenai "pegawai berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja" dalam hal ini pegawai harus memiliki ide yang kreatif agar pekerjaan yang dilakukannya itu akan berdampak pada kelancaran dari pekerjaan yang akan dilakukannya oleh karena itu para pegawai dapat mengikuti suatu pelatihan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan didukung dengan hal-hal yang menarik agar pegawai tidak merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator orientasi tim mengenai "pegawai mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja" meskipun masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju namun dalam dunia kerja dimana para pegawai harus dapat melakukan pekerjaannya baik itu secara tim maupun individu karena hal ini dilakukan untuk kelancaran pekerjaannya oleh karena itu para pegawai diharapkan mampu menyesuaikan dirinya dalam hal apa pun.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator kepribadian mengenai "pegawai dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik" artinya pada instansi tersebut para pegawai memiliki hubungan yang sangat baik antar satu dengan yang lainnya dalam hal ini maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan aktivitasnya pada instansi dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik.

Rata-rata terendah berada pada indikator keagresifan mengenai “pegawai selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang pegawai lakukan agar dapat mencapai tujuan” pada pernyataan indikator kegresifan dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju dalam hal ini pegawai melakukan suatu pekerjaannya tidak membuat rencana pekerjaan terlebih dahulu, maka dari itu pimpinan instansi harus dapat mampu memberikan pengarahan kepada para pegawai agar dapat melakukan perencanaan kerja terlebih dahulu karena dengan adanya perencanaan pekerjaan di awal maka pekerjaan yang akan dilakukan dapat sistematis dan hal ini akan dapat mencapai tujuan instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Mazni, (2021), Widhawati & Damayanthi, (2018), Satato et al., (2022) dan Hutajulu et al., (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya budaya kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena ketika seorang pegawai memiliki budaya kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan mengimplementasikannya dirinya dengan dedikasi yang tinggi, memberika pelayanan yang terbaik, menjalankan tanggung jawab yang telah diberikannya mampu menyesuaikan kerja dengan baik dan selalu memiliki semangat yang tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Borman & Westi, (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya meskipun budaya kerja pada instansi sudah sangat baik tetapi peningkatannya untuk kinerja pegawai tidak telalu besar.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai, karena ketika pegawai dapat memanfaatkan dengan sangat baik teknologi informasi maka hal tersebut akan dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di zaman sekarang ini diharapkan semua pegawai dapat dengan baik menggunakan teknologi untuk mempermudahnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan terwujud hasil kerja yang sangat berkualitas sesuai, dengan adanya teknologi yang semakin canggih juga maka akan mempermudah untuk melayani semua keperluan dan keluhan masyarakat di luar sana.

Pada pemanfaatan teknologi informasi terdapat tiga indikator yaitu intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi. Dimana indikator frekuensi pemanfaatan mengenai “jaringan komputer terpasang dan dimanfaatkan sebagai penghubung dalam pengiriman data informasi yang dibutuhkan” masih ada beberapa pegawai yang menjawab cukup setuju dalam hal ini para pegawai harus dapat mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk kelnacaran suatu pekerjaannya karena ketika pegawai mampu memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak terhadap tercapainya tujuan instansi.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator intensitas pemanfaatan mengenai “pemanfaatan komputer dan telekomunikasi untuk mengakses serta mengelola informasi secara cepat dan tepat” artinya dengan adanya komputer maka sangat bermanfaat karena dapat membantu pekerjaan para pegawai untuk menginput data-

data secara tepat dan cepat dengan adanya komputer ini dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Rata terendah berada pada indikator jumlah aplikasi mengenai “pegawai menggunakan bermacam-macam paket software dalam pekerjaan misalnya, (e-audit, Microsoft word, Microsoft excel, power point, ACL dan IDEA” artinya pada instansi tersebut tidak semua aplikasi software tersebut digunakan karena bisa jadi hanya beberapa aplikasi yang dapat bermanfaat untuk instansi tersebut dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Mertha, (2023), Vandela & Sugiarto, (2021) dan Purwoko, (2020) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat membantu serta memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah et al., (2021) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi yang baik pada instansi tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pemanfaatan teknologi informasi ini bukan merupakan unsur yang paling dominan dalam peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi sumber daya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat artinya ketika tiga variabel tersebut sudah baik pada suatu instansi maka hal tersebut akan dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat artinya ketika kompetensi sumber daya manusia mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatannya. Karena ketika pegawai memiliki kompetensi yang baik dan pegawai tersebut juga ditempatkan sesuai dengan bidang yang dimilikinya maka pegawai tersebut akan sangat mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kompetensi yang dimilikinya sudah sangat baik dalam menguasai bidang pekerjaannya dan hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kerjanya.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat artinya ketika budaya kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Karena ketika instansi memiliki budaya kerja yang baik dari awal maka hal ini akan berdampak terhadap pegawai yang merasa nyaman dalam melakukan aktivitasnya selama berada di kantor dan hal ini akan berdampak terhadap pekerjaan para pegawai yang hasilnya akan berkualitas sehingga kinerja pegawai akan dapat mengalami peningkatan.

4. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat artinya ketikan pemanfaatan teknologi informasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi maka akan dapat membantu para pegawai secara cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dalam hal ini maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan para pegawai dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan pegawai yang dimilikinya dalam hal tersebut dilakukan untuk dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diharapkan pegawai selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang pegawai lakukan agar dapat mencapai tujuan dalam hal tersebut dilakukan untuk dapat meningkatkan budaya kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diharapkan pegawai mampu menggunakan bermacam-macam paket software dalam pekerjaan misalnya (*e-audit, Microsoft Word, Microsoft Excel, Power Point, ACL dan IDEA*) hal tersebut dilakukan untuk dapat meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meambahkan variabel lain di luar dari variabel penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Referensi:

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373-384.
- Cahyani, P. K. I. G., & Mertha, M. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(6), 152-1536. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i06.p08>
- Clark, J. M. (2017). *Human Resource Management (Internatio)*. McGraw-Hill Companies. Inc.
- Darmawan, D. (2012). *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Geovannie, H. L., Kertahadi, & Dewantara, R. Y. (2016). PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KESESUAIAN TUGAS . TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL INSTANSI PEMERINTAHAN (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang

- Selatan). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 8(1), 1-8.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22-25.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana. (2020). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44-52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Jalil, A., Idris, M., & Salim, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 97-107. <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i2.2808>
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391-396.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai. *SINOMIKA Journal*, 2(2), 251-256. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.908>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revi)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Nurpadila, Mas'ud, M., & Suhardi. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5972-5986. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>
- Pahmi, & Busman. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Rintho, R. R. (2018). *E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Deepublish.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Desa.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Golden Trayon Press.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2011). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. PT. Bumi Aksara.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429-445. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>

Warsita, B. (2018). Teknologi Pembelajaran.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada.

Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 24(2), 1301-1327. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.