

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISKOMINFO
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : CANDRA APRIADI
NPM : 214541005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
TESIS**

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISKOMINFO
KABUPATEN BANYUASIN**

NAMA : CANDRA APRIADI
NPM : 214541005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Palembang, 2022
Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS

Palembang, 2022
Pembimbing II,



Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si

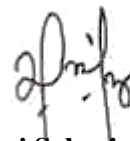
Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2022
Kaprosdi MM UTP,



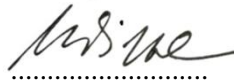


Dr. Sari Sakarina, SE, M.M

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISKOMINFO
KABUPATEN BANYUASIN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : CANDRA APRIADI
NPM : 214541005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS	
Anggota Penguji :		
1. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si	

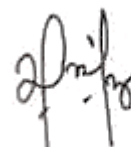
Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2022
Kaprod MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M

ABSTRAK

Candra Apriadi, Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin", Pembimbing Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS dan Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Pengaruh Tak Langsung yaitu Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri / Aparatur Sipil Negara Diskominfo Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 43 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Teknologi Informasi dan Kompetensi sebagai variabel eksogen, kinerja sebagai variabel endogen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 2) Kompetensi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 3) Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 4) Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 6) Teknologi Informasi secara tidak langsung berpengaruh Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 7) Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Candra Apriadi, The Influence of Information Technology and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Diskominfo Employees in Banyuasin Regency", Supervisors Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS and Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si.

This study aims to determine and prove and analyze the direct influence, namely the influence of information technology and competence on job satisfaction, the effect of information technology and competence on performance, the effect of job satisfaction on performance and the indirect effect, namely the influence of information technology and competence on performance mediated by satisfaction. Working with the sample in this study were civil servants / State Civil Apparatus Diskominfo Banyuasin Regency, amounting to 43 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the composition of the Sub-structure: Information Technology and Competence as exogenous variables, performance as endogenous variables, and Job Satisfaction as intervening variables

From the results of hypothesis testing, it was found as follows: 1) Information Technology has an effect on Job Satisfaction of Diskominfo Employees in Banyuasin Regency. 2) Competence has an effect on Job Satisfaction of Banyuasin Regency Diskominfo Employees. 3) Information Technology has an effect on the performance of Banyuasin Regency Diskominfo Employees. 4) Competence has an effect on the performance of Banyuasin Regency Diskominfo Employees. 5) Job Satisfaction has an effect on the performance of the Banyuasin Regency Diskominfo Employees. 6) Information Technology indirectly affects the performance which is mediated by Job Satisfaction of the Banyuasin Regency Diskominfo Employees. 7) Competence indirectly affects the performance which is mediated by Job Satisfaction of Banyuasin Regency Diskominfo Employees.

Keywords: Information Technology, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

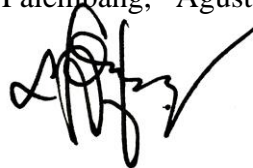
RIWAYAT HIDUP

Candra Apriadi, dilahirkan di Sekayu, 30 Juli 1986 dari ayah Rusli Jansam dan Ibu Rosita. Anak ke tujuh dari delapan bersaudara. Pada tahun 2012 Menikah dengan Nesi Pratama dan dikaruniai dua orang putra yaitu M. Naufal Adhyasta dan Lucky Zabda Elvano.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 1998 di SD Negeri 13 Sekayu, Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun 2001 di SMP Muhammadiyah Sekayu dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Sekayu Pada Tahun 2004. Pada Tahun 2007 masuk ke Jurusan Ekonomi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah (STIER) Sekayu dan Lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2022 ia memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada Tahun 2019 ia mulai bekerja sebagai staf pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin.

Palembang, Agustus 2022



Candra Apriadi, SE

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Candra Apriadi, SE
NPM : 214541005
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap
Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tuli sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2022

Yang menyatakan



Candra Apriadi, SE

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridinanti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA. CSRS
4. Direktur Prodi Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M
6. Pembimbing I Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS dan Pembimbing II Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Istri dan anak-anakku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 45 MM UTP.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, Agustus 2022

Candra Apriadi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
RIWAYAT HIDUP	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
F. Kegunaan Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis	16
1. Kinerja.....	16
2. Kepuasan Kerja	21
3. Teknologi Informasi.....	27
4. Kompetensi	35
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	48

C. Kerangka Berpikir	52
D. Hipotesis Penelitian	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	55
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	56
C. Rancangan Penelitian.....	57
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	57
E. Teknik Analisis Data.....	62
F. Metode Analisis Data	63
G. Hipotesis Statistika	69

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	81
B. Pembahasan.....	117

BAB V KESIMPULN DAN SARAN

A. Kesimpulan	127
B. Implikasi	128
C. Saran	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Diskominfo Kabupaten Banyuasin Periode : Tahun 2018-2021	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Relevan	48
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Teknologi Informasi	60
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	62
Tabel 3.6	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	63
Tabel 3.7	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 3.8	Evaluasi Model Struktural.....	71
Tabel 3.9	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	72
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	83
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	85
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	86
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden	87
Tabel 4.6	Outer Loadin Pls Algorithm 1	91
Tabel 4.7	Outer Loadin Pls Algorithm 2.....	94
Tabel 4.8	Outer Loadin Pls Algorithm 3.....	97
Tabel 4.9	Outer Loadin Pls Algorithm 4.....	100
Tabel 4.10	Average Variance Extracted (AVE).....	101
Tabel 4.11	Validitas Diskriminan	102
Tabel 4.12	Akar Kuadrat AVE.....	103
Tabel 4.13	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	103
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas	105

Tabel 4.15	Nilai R-Square (R ²)	107
Tabel 4.16	Hasil F2	108
Tabel 4.17	Path Coefficients	109
Tabel 4.18	Data Indirect Effect	111
Tabel 4.19	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	56
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian.....	79
Gambar 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	83
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Usia.....	84
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan	86
Gambar 4.4	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	90
Gambar 4.5	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	93
Gambar 4.6	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3	96
Gambar 4.7	Full Model Setelah Dikalkulasikan 4	99
Gambar 4.8	Hasil Uji T Statistik	110
Gambar 4.9	Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama.....	114
Gambar 4.10	Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam instansi agar tetap “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas (Zainal dan Sagala, 2018:3). Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis instansi di masa datang. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Instansi-instansi yang mencari keunggulan bersaing melalui para pegawai harus mampu mengelola perilaku dan hasil- hasil dari seluruh pegawai. Penilaian kinerja merupakan salah satu sarana untuk mengelola kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan sedangkan pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai.

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kepuasan Pegawai adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, dan juga sebaliknya (Robbins, 2017:170). Kepuasan kerja pegawai muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam instansi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana ia bekerja.

Perkembangan zaman saat ini ditandai dengan perkembangan teknologi informasi, Semakin lama manusia tidak bisa lepas dari teknologi. Produk-produk teknologi informasi berkembang sangat pesat, menyesuaikan kebutuhan manusia. Berbagai produk dari teknologi informasi memudahkan dalam proses pelaporan data, sehingga dapat menghemat waktu. Penggunaan teknologi informasi sangat mempengaruhi keberhasilan, kualitas, dan kuantitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Bila para pegawai dapat menggunakan teknologi informasi yang ada, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2019:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Banyuasin adalah salah satu Dinas Teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin, yang menyelenggarakan kewenangan urusan pemerintahan dibidang Komunikasi dan Informatika. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyuasin di bentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satu diantaranya adalah Diskominfo. Dinas Komunikasi dan Informasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Banyuasin. Tugas serta fungsi Diskominfo sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 111 Tahun 2016, tentang kedudukan, susunan organisasi, fungsi dan tugas.

Visi dari Diskominfo Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, yaitu: “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintah Yang Transparan Serta Akuntabel dan Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi Demi Menuju Banyuasin Cerdas”

Misi dari Diskominfo Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan informasi komunikasi dan data elektronik yang cepat, akurat dan aktual.
2. Meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep Open Government.
3. Mendorong peran media massa dalam rangka meningkatkan informasi yang beretika dan bertanggungjawab.
4. Mendorong masyarakat menggunakan teknologi informasi secara sehat dan bertanggungjawab.
5. Memajukan Kabupaten Banyuasin sebagai kawasan mandiri dan berdaya saing.

Tercapainya visi dan misi tersebut diperlukan adanya kinerja yang baik dari para pegawai instansi tersebut, Kinerja Pegawai yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir di setiap Lembaga/ organisasi atau instansi. Kinerja Pegawai dinilai masih kurang optimal tercermin dengan tidak tercapainya target kinerja Lembaga/ organisasi. Kondisi ini tentu saja sangat mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian dan kebijakan pimpinan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan pembenahan terhadap kondisi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai belum optimal dan masih banyak pekerjaan rumah yang harus dibenahi oleh Diskominfo Kabupaten Banyuasin guna meningkatkan kinerjanya di masa datang.

Kinerja pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin dilihat dari Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan Sistem Penilaian Kinerja

dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif mulai 1 Januari 2014, Nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut : 91 ke atas : Sangat baik, 76 – 90 : Baik, 61 – 75 : Cukup, 51 – 60 : Kurang, <51 : Buruk.

Hasil penilaian kualitas kerja pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Diskominfo Kabupaten Banyuasin
Periode : Tahun 2018-2021

Unsur yang dinilai	Nilai Rata-Rata Pegawai			
	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Kompetensi	81,5	79,2	81,3	73,6
Integritas	82,2	79,4	92,4	79,5
Komitmen	82,3	78,4	82,5	73,6
Disiplin	81,7	78,4	82,6	74,9
Kerjasama	80,5	79,3	81,2	73,9
Nilai Rata-Rata Keseluruhan	81,6	78,9	84	75,1

Sumber : Diskominfo Kabupaten Banyuasin, 2022

Berdasarkan tabel Sasaran Kerja Pegawai tersebut, terlihat bahwa persentase sasaran kerja pegawai dari Tahun 2018 - 2021 cenderung fluktuatif, pada tahun 2018 nilai rata-rata persentase sasaran kerja pegawai sebesar 81,6%, turun menjadi sebesar 78,9% ditahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 mengalami peningkatan lagi menjadi sebesar 84%, dan kembali mengalami penurunan ditahun 2021 menjadi 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa selama 4 tahun persentase sasaran kerja Pegawai mengalami fluktuatif dimana persentasi terendah ada di

tahun 2021 hal ini disebabkan karena masih ada beberapa masalah dalam Diskominfo Kabupaten Banyuasin terkait dengan kinerja pegawai.

Kinerja yang belum maksimal dapat disebabkan karena Kuantitas kerja yang belum optimal dimana masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menunjukkan hasil kerja yang maksimal, beberapa pegawai juga kurang teliti dalam bekerja sehingga sering terjadi kesalahan pelaporan, secara kuantitas kinerja pegawai juga belum optimal dimana masih ditemukannya beberapa pegawai yang sering keluar pada saat jam kerja, dalam hal Ketepatan waktu masih ditemukan pegawai yang sering terlambat dalam pelaporan hasil pekerjaan serta sering menunda-nunda pekerjaan, beberapa pegawai juga kurang memaksimalkan sumber daya yang ada serta kurang memanfaatkan waktu dalam menjalankan tugas, masih adanya pegawai yang melimpahkan atau mengalihkan pekerjaan yang seharusnya sudah menjadi tanggung jawabnya serta beberapa pegawai belum memiliki inisiatif dalam bekerja. Target kerja yang belum tercapai sehingga terjadi penumpukan kegiatan. Hal ini berarti kinerja pegawai masih kurang optimal.

Keahlian dan keterampilan pegawai masih kurang baik karena pekerjaan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya. Pelanggaran ketentuan jam kerja yang dilakukan pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, keterlambatan dalam pelayanan dan penyerahan tugas, serta kurangnya ketegasan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Kerjasama dan kebersamaan sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik sehingga hasil kerja pegawai menjadi rendah. Suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif serta fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja. dari

permasalahan diatas peneliti menyimpulkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin.

Masalah lain yang ada di Diskominfo Kabupaten Banyuasin yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari hasil pengamatan awal yang dilakukan diketahui bahwa terdapat beberapa fenomena permasalahan kepuasan kerja yang terjadi, seperti masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya umpan balik dari pegawai mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pegawai atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan pegawai, hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik, promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasnya atas atasan serta ketidakpuasan terhadap tunjangan menjadi masalah didalam kepuasan kerja di Diskominfo Kabupaten Banyuasin.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin adalah Teknologi Informasi. Berdasarkan pengamatan adanya temuan permasalahan yaitu masih kurangnya penggunaan aplikasi dalam menunjang pekerjaan. Penggunaan aplikasi hanya dilakukan untuk hal-hal tertentu saja dan ada beberapa aplikasi yang tidak dapat digunakan sebagaimana peruntukannya, sehingga pada kenyataanya masih menggunakan cara manual dan dirasa kurang efektif. Contohnya pada bagian admistrasi, seharusnya dapat digunakan aplikasi e-arsip sebagai sarana untuk mempermudah proses pendistribusian surat menyurat dan arsip yang ada di Diskominfo. Aplikasi e-arsip dapat di gunakan dimana saja dan kapanpun, karena telah tersedia versi *mobile* nya dan dapat digunakan pada *smartphone* asalkan ada jaringan internetnya. Dengan

adanya e-arsip pimpinan dapat cepat mengetahui informasi yang butuhkan dan dapat segera menindaklanjuti dengan pengambilan keputusan.

Koneksi internet yang kurang stabil dan sering putus juga merupakan masalah yang sering terjadi, padahal di era pandemi ini salah satu teknologi komunikasi yang sering digunakan adalah *Zoom Cloud Meeting* yang mana dalam penggunaannya memerlukan jaringan internet yang cukup besar. Zoom dapat digunakan sebagai sarana interaksi antarindividu tanpa melalui kontak fisik secara langsung. Koneksi internet yang cepat dan stabil dapat mendukung penggunaan internet untuk memperlancar pekerjaan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi Diskominfo kabupaten Banyuasin yang seharusnya menjadi pelopor dalam menggalakan penggunaan teknologi informasi yang sejalan dengan tujuan Pemerintah Kabupaten Banyuasin dalam mewujudkan *E-Government*.

Fenomena selanjutnya yaitu Kompetensi, Apabila dilihat dari kualifikasi atau latar belakang pendidikan, Diskominfo Kabupaten Banyuasin masih memiliki beberapa pegawai yang belum berkompeten dibidangnya. Berdasarkan hasil pra-riset, masalah utama terlihat pada latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diemban, dimana hanya beberapa orang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti ilmu komputer, teknik infomatika, akutansi, manajemen dan ilmu komunikasi sedangkan sisanya lulusan hukum, pemerintahan, pertanian, teknik elektro dan ilmu sosial. Sebagai contoh, pegawai dengan lulusan ilmu sosial ditempatkan pada bidang pengolahan data dan statistik, lulusan pertanian ditempatkan di bidang kepegawaian, hukum ditempatkan di bidang alat persandian, lulusan ekonomi di

tempatkan di bidang aplikasi dan pengembangan informatika, kemudian jabatan fungsional seperti bagian pengelola kearsipan, juga dijabat oleh lulusan teknik. Dari fenomena tersebut dinyatakan bahwa kompetensi di Diskominfo Kabupaten Banyuasin belum sepenuhnya optimal, seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya. Buruknya nilai kemampuan dan pengetahuan dikarenakan banyak pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Selain itu, pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, instansi belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan (Santoso, 2018), dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja pegawai, hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja sehingga menjawab masalah penelitian secara singkat, bahwa untuk meningkatkan kinerja maka langkah yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu melalui peningkatan kompetensi pegawai, untuk mendapatkan kepuasan

kerjadalam mempengaruhi kinerja SDM adalah melihat besarnya kompetensi yang dimiliki pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan (Dony Purwoko, 2020), dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Dari penjelasan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul *“Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin”*.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini didasarkan pada latar belakang masalah yaitu Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin, terlihat dari persentase sasaran kerja pegawai dari Tahun 2018-2021 cenderung fluktuatif
2. Target kerja yang belum tercapai sehingga terjadi penumpukan kegiatan. Hal ini berarti kinerja pegawai masih kurang optimal.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya umpan balik dari pegawai mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pegawai atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan pegawai, hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik, promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasny atas atasan serta ketidakpuasan terhadap tunjangan
4. Kerjasama dan kebersamaan sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik sehingga hasil kerja pegawai menjadi rendah. Suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif serta fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja.
5. Belum optimalnya Teknologi Informasi terlihat dari kurangnya penggunaan aplikasi yang dapat mendukung dan mempermudah pekerjaan.
6. Koneksi internet yang kurang stabil dan sering putus disebabkan pengelolaan jaringan internet dan intranet belum optimal,
7. Rendahnya kompetensi pegawai terlihat dari ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

8. Keahlian dan keterampilan pegawai masih kurang baik karena pekerjaan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi oleh peneliti yang disebabkan masalah yang terlalu luas atau lebar yang bisa mengakibatkan penelitian itu tidak bisa fokus. Oleh karena itu, batasan diperlukan supaya penelitian bisa memberikan hasil yang tepat. Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada *Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuwasin*

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah disebut juga sebagai *research questions* atau *research problem*, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah terdapat Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
6. Apakah terdapat pengaruh Teknologi Informasi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?
7. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut (Sutrisno, 2018:49), tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah.

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
2. Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
3. Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
4. Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
6. Teknologi Informasi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin
7. Kompetensi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti. (Sugiyono 2018:64). Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin.
2. Sebagai sumbangan bagi Diskominfo Kabupaten Banyuasin untuk lebih memperhatikan Teknologi Informasi dan Kompetensi Pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Teknologi Informasi dan Kompetensi dengan Kinerja.
 - 2) Dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - 3) Salah satu input atau masukan bagi Diskominfo Kabupaten Banyuasin

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agus, Dharma. 2019. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Hotel Cipta Mampang*. Jakarta Selatan: Widya Cipta, II(1), 133–140
- Amirullah. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- As'ad, Mohammad. 2017. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Geovannie, Himawan Lufthi. 2018. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas – Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)*. Diakses 23 Mei 2022, dari <https://www.neliti.com/id/publications/193634>
- Ghozali, Imam. 2018. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: BPUDS
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamid, Rahmad Solling dan Suhardi Anwar. 2019. *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Inkubator Penulis Indonesia
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2020. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Haryati, R Ati dan SM, Chusminah. 2019. *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Widya Cipta, 61-70.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi: Luxima Metro Media

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2018. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapannya Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto. 2018. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kinanti, dwi, Windy. 2021. *Pengaruh teknologi informasi, inovasi dan kompetensi terhadap kepuasan karyawan dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo*. Diakses 23 Mei 2022. Dari <https://repository.um-palembang.ac.id>
- Liana, Yuyuk. 2020. *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajerial, Volume 07 Nomor 01
- Maflikah, 2019. *Peran Teknologi Informasi pada niat untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Skeertariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)*. Jurnal msem, vol 5, No.2
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malthis, Robert & John Jackson. 2017. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Manullang. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mukhtar, Afiah. 2019. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 6, No. 2. Hal 6
- Munir. 2018. *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Kominikasi*. Bandung. Alfabeta
- Naftali, Yohan, (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana

- Nuraini. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo
- Prasojo, Lantip Diat dan Riyanto. 2019. *Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prihadi, Syaiful. 2018. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purwoko, Dony. 2020. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar*. Diakses 23 Mei 2022 dari <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/>
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2018. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga
- Ruky, Achmad. 2019. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: Gramedia
- Santoso, Djoko. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM*. Diakses 23 Mei 2022, dari <https://journals.usm.ac.id/>
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Soemanto. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 1–12.
- Stephen P. Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sudarmanto, 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujatmiko, Nanang. 2020. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Universitas Dian Nuswantoro Dan Universitas Stikubank Semarang)*. Diakses 23 Mei 2022, dari <https://scholar.google.co.id/citations>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2017. *Teknik Sampling Untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

- Suprihanto. 2019. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suswanto, dan Tjutju Yuniarsih. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2019. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Syamsi, Ibnu. 2018. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Umar, Rusyadi, Imam Riadi, Guntur Maulana Zamroni, 2018. *Mobile Forensic tools evaluation for digital crime investigation. International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology (IJASEIT)*, Vol. 8. No. 3
- Usmara. 2018. *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Asmara Books
- Warsita, Bambang. 2018. *Landasan teori dan teknologi informasi dalam pengembangan teknologi pembelajaran*. Jakarta: Rineka
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi. 2019. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiseliner, Ririn. 2018. *Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Serasi autoraya-trac astra rent a car cabang Pekanbaru*. Diakses 23 Mei 2022, dari <https://repository.uin-suska.ac.id/1794/>
- Zainal, Veithzal Rivai, and Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.