

# EKOBISMAN

---

## **Pengaruh Pelatihan SDM Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buru**

### *The Influence of HR Training and Information Technology on Employee Performance at the Regional Civil Service Agency of Kabupaten Buru*

---

Submit: 30 Juni 2022

Review: 5 Juli 2022

Accepted: 15 Juli 2022

Publish: 1 Agustus 2022

Rizal Tuhuloula<sup>1</sup>; Derriawan; Fahrudin Salim

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buru Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru. Metode Penelitian yang digunakan adalah ExPost Facto Kausalitas Research, dengan jenis penelitian berdasarkan pendekatan waktu menggunakan pendekatan Cross Sectional. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.6 Structural Equation Modelling (SEM) Variance Based SEM atau Partial Least Square (PLS) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Sedangkan sampel teknik yang digunakan adalah Non Probability Sampel / Purposive Sampling yang menggunakan total sampel sebesar 48 orang. Pada keseluruhan Penelitian ini, pengaruh yang terbesar pada uji t adalah pada pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi (t hitung sebesar 3,343 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96), Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.*

**Kata Kunci:** Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Pelatihan, Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze whether there is a significant influence between Human Resources and Information Technology Training on the Performance of Employees of the Regional Civil Service Agency of Buru Regency with Motivation as an Intervening Variable in the Organization of the Regional Personnel Agency (BKD) of Buru Regency. The research method used is ExPost Facto Causality Research, with a type of research based on a time approach using a cross sectional approach. Data management in this study will use smart PLS 3.2.6 Software Structural Equation Modeling (SEM) Variance Based SEM*

---

<sup>1</sup> Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; [putrarijal124@gmail.com](mailto:putrarijal124@gmail.com)

or Partial Least Square (PLS) is a method used to cover the weaknesses found in the regression method. While the sample technique used is Non Probability Sample / Purposive Sampling which uses a total sample of 48 people. In this entire study, the greatest influence on the t test is the effect of Information Technology on Motivation (t count of 3.343 is greater than t table of 1.96), Information Technology has a positive and significant effect on Motivation

**Keywords:** Regional Personnel Agency (BKD), Training, Information Technology, Employee Motivation and Performance

---

## 1. Pendahuluan

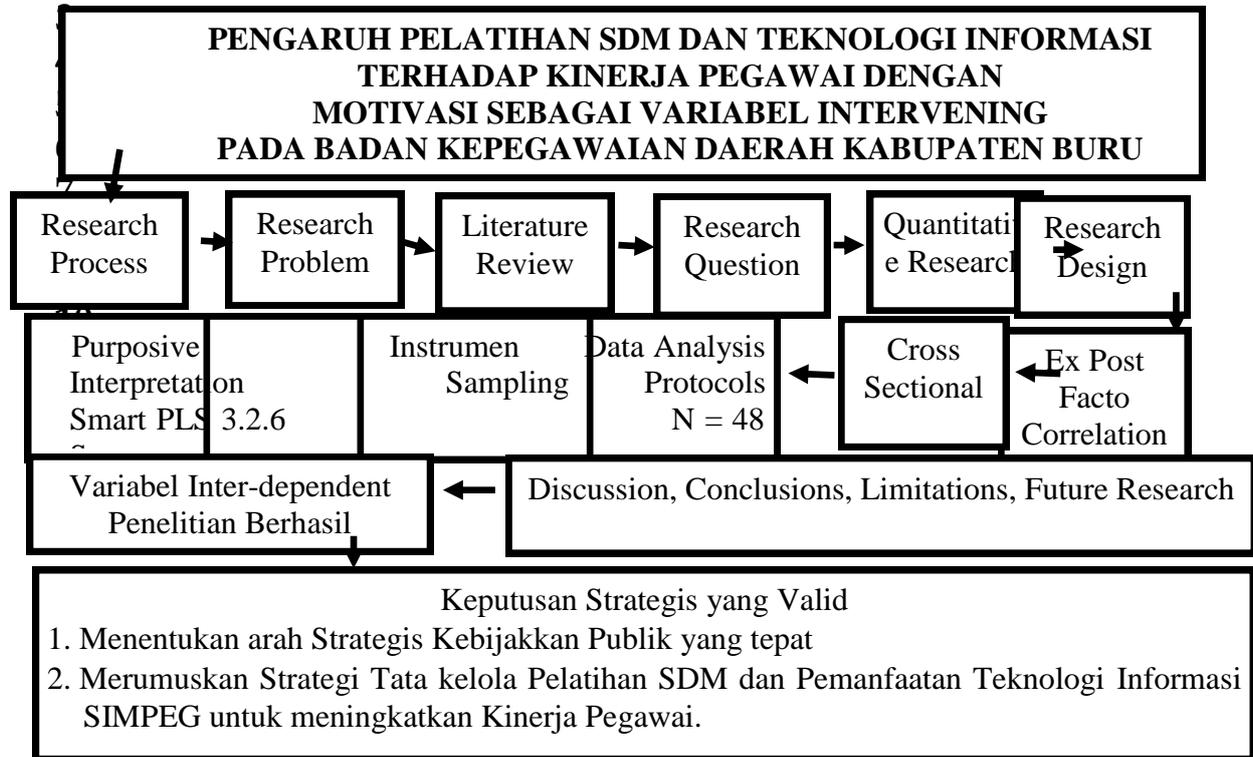
Desentralisasi dengan pemberian Otonomi Daerah bermakna bahwa Pemerintah Daerah dapat mengatur rumah tangganya sendiri untuk melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Bupati, dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Buru tipe A terdiri atas 3 (tiga) Bidang dan 1 (satu) Sekretariat. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis dan Operasional Badan dengan cara menjabarkan Kebijakan Bupati sebagai pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan serta evaluasi program kegiatan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan Organisasi (Pruijt, 2003). Penempatan Pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Periode penelitian pada tesis ini adalah 01 Januari 2021 hingga 30 Desember 2021, dimana Badan kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru telah melakukan 2 kali Pelatihan Umum, 1 kali Pelatihan Pra jabatan dan 2 Kali Pelatihan Digitalisasi Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buru dalam rangka mendapatkan data Faktor Pelatihan SDM yang tepat dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur, serta pengaruh motivasi Pegawai, dalam menyokong Pencapaian Tujuan Organisasi.

## 2. Metodologi

Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *ExPost Facto* Kausalitas Research, secara harfiah, *expost facto* berarti “sesudah fakta” karena sebab yang akan diteliti telah mempengaruhi variabel lain, dan jenis penelitian berdasarkan pendekatan waktu adalah *cross sectional*, adalah suatu penelitian untuk mempelajari kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat tertentu saja (Ariani, 2014). Metode verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu Model

Persamaan Struktural (*Structural Equation Model – SEM*) berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. Pertimbangan dengan menggunakan model ini, karena kemampuannya untuk mengukur konstruk melalui indikator-indikatornya serta menganalisis variabel indikator, variabel laten, serta kekeliruan pengukurannya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode *explanatory survey*.



Operasionalisasi variabel Penelitian yaitu Variabel Independen Pelatihan SDM (X1) menggunakan 3 Dimensi yaitu Keterampilan, Pengetahuan, dan Sikap Kerja yang diturunkan menjadi 6 (enam) Indikator dengan simbol PL1 - PL6 (Andrew E. Sikula, 1981). Variabel penelitian Teknologi Informasi (X2) menggunakan 2 (dua) dimensi yaitu Kemudahan Penggunaan dan Kegunaan Teknologi yang diturunkan menjadi 10 (sepuluh) indikator dengan simbol TI1 - TI10 (Davis, 1989). Variabel penelitian Independen Teknologi Informasi menggunakan 2 (dua) dimensi yaitu Kemudahan Penggunaan dan Kegunaan Teknologi yang diturunkan menjadi 10 (sepuluh) indikator dengan simbol TI1 - TI10 (Davis, 1989) Variabel penelitian dependen Kinerja Pegawai (Y) menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu Prestasi Kerja, Perilaku Kerja dan Sifat Pribadi yang diturunkan menjadi 6 (enam) indikator dengan symbol KP1 - KP6 (Wirawan, 2015), Variabel penelitian *Intervening* Motivasi (Z) menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu Motif, Harapan dan Insentif yang diturunkan menjadi 13 (tiga belas) indikator dengan simbol MO1 - MO13 (Riduwan, 2002).

Populasi di dalam penelitian ini adalah Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, yang telah menjabat minimal 1 tahun pada saat pengisian kuesioner serta minimal telah menerima 1 kali Pelatihan pada periode 1 Januari 2021 hingga 31 Desember 2021, sejumlah 48 responden.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru ini terdiri dari 35 indikator, 4 variabel laten yakni Pelatihan (PL) diukur dengan 6 indikator, Teknologi Informasi (TI) dengan 10 indikator, Motivasi (MO) dengan 13 indikator dan Kinerja Pegawai (KP) dengan 6 indikator. Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Hair, dkk (2013); nilai *Outer loading* di atas 0,70 direkomendasikan, namun nilai *loading factors* 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai *t-statistic* di atas 1,96 atau *p-value* < 0,05. Melalui hasil analisis terhadap hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengukuran tiap variabel penelitian memiliki *outer loading* Variabel Pelatihan (PL) berkisar antara terendah 0,744 sampai dengan tertinggi 0,964, variabel Teknologi Informasi (TI) berkisar antara 0,752 sampai dengan 0,950, variabel Kinerja Pegawai (KP) berkisar antara 0,725 sampai dengan 0,882, dan variabel Motivasi (MO) berkisar antara 0,713 sampai dengan 0,882, sehingga semua indikator dinyatakan sah atau valid dalam mengukur setiap variabel. Kemudian hasil *convergent validity* pada variabel Pelatihan (PL) memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,766, variabel Teknologi Informasi (TI) memiliki nilai AVE sebesar 0,769, variabel Kinerja Pegawai (KP) memiliki nilai AVE sebesar 0,656 dan variabel Motivasi (MO) memiliki nilai AVE sebesar 0,811, sehingga dinyatakan memiliki validitas konvergen, yang memiliki makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menghasilkan skor untuk masing sebesar 0,939 dan 0,951 untuk variabel Pelatihan (PL), 0,966 dan 0,971 untuk variabel Teknologi Informasi (TI), 0,896 dan 0,919 untuk variabel Kinerja Pegawai, dan 0,980 dan 0,982 untuk variabel; Motivasi (MO). Oleh karena seluruh konstruk atau instrumen penelitian telah memenuhi uji model pengukuran (*outer model*) yaitu *convergent validity* (lebih besar dari 0,70) dan *composite reliability* (lebih besar dari 0,70) maka tahap selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Pengujian Model Struktural (Inner Model) yang digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dilakukan pengujian meliputi menentukan nilai koefisien jalur, nilai R<sup>2</sup> dan menentukan *t-value*. Nilai R-square berdasarkan output menghasilkan Kinerja Pegawai (KP) sebagai variabel endogen, sedangkan Motivasi (MO) ditempatkan sebagai variabel eksogen. Nilai R<sup>2</sup> diperoleh sebesar 0,371 sehingga dapat dinyatakan bahwa Kinerja Pegawai (KP) mampu menjelaskan Motivasi (MO) sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Pelatihan (PL) dan Teknologi Informasi (TI) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Motivasi (Mo) sebesar 0,303 atau 30,3 %. Sedangkan sisanya (100% - 30,3% = 69,7%) dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Semakin kecil nilai koefisien determinasi (*R-square*), ini artinya pengaruh variabel eksogen (x) terhadap variabel endogen semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai *R-square* semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Data penelitian ini menggunakan data survei (data primer) yang bersifat *cross sectional*, maka *R-square* yang bernilai 0,2 atau 0,3 dapat dikatakan sudah cukup

baik. Berdasarkan evaluasi nilai *R-square* tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa model hubungan antara KP dan MO berada dalam kategori Moderat (*R-square* 0,371 > 0,33), model hubungan simultan antara Mo dengan KP dan TI berada pada kategori Moderat (*R-square* 0,303 > 0,30). Nilai-nilai di atas didapatkan dengan prosedur bootstrapping pada SEM yang dirangkum pada output PLS.

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Pelatihan -> Motivasi	0,125	0,799	0,425	H0: diterima
Teknologi Informasi -> Motivasi	0,495	3,343	0,001	H0: ditolak
Pelatihan -> Kinerja Pegawai	0,219	1,439	0,151	H0: diterima
Teknologi Informasi -> Kinerja Pegawai	0,396	3,216	0,001	H0: ditolak
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,153	0,924	0,356	H0: diterima

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Rangkuman penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 dari masing masing pengaruh yang diuji. Hipotesa 1 pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi, berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,799 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi, dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima. Temuan dalam Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Penelitian oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda, yang kesimpulannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja Karyawan. Penjelasan atas Perbedaan mendasar adalah pada Karakteristik Responden Penelitian sebelumnya yang merupakan Karyawan Swasta yang sangat Kompetitif, sedangkan Pada Penelitian yang kami lakukan, karakteristik Pegawai Pemerintah yang berada dalam Zona Nyaman sebagaimana terbaca dalam Indikator indikator jawaban kuesioner, sehingga Pelatihan belum dilihat sebagai sebuah kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri melampaui beban tugasnya saat ini.

Hipotesa 2 pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi, berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,343 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Penelitian yang dilakukan oleh Musran, Mohamad Makrus, dan Wargianto (2019), membuat kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu, Pemanfaatan Teknologi dan Informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini bisa terlihat bahwa Indikator terkuat dalam motivasi adalah indikator Jaminan kesehatan telah sesuai harapan merupakan indikator paling representative dengan loading factor 0,984 dan dinyatakan valid, serta Rasa aman dalam bekerja telah sesuai harapan sebesar 0,978 dan dinyatakan valid, sehingga cocok dengan indikator Aplikasi jelas dan mudah dipahami merupakan indikator paling *representative* dengan *loading factor* 0,950 dan

dinyatakan valid, yang menjadi Indikator utama dalam Variabel Teknologi Informasi. Dimana Kenyamanan dan Keamanan dalam motivasi bekerja bertemu dengan Alat Kerja berupa aplikasi yang jelas dan mudah dipahami.

Hipotesa 3 pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 1,439 lebih kecil daripada  $t$  tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Temuan dalam Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil Penelitian oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi (2017), dimana disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, harus menyusun Indikator Kinerja Individu serta Peta *Gap Competency* dan melakukan Sosialisasi kepada seluruh jajaran tentang manfaat dan pentingnya meningkatkan Kompetensi Personal dalam upaya mendorong Pencapaian Target Kinerja Organisasi yang akan berdampak pada Kinerja dan Remunerasi Individu.

Hipotesa 4 pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 3,216 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Temuan dalam Penelitian ini sesuai dengan hasil Penelitian oleh Mukhammad Hilmi Muzakki (2016), dimana disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) Kemudahan Pengguna Teknologi Informasi ( $X_1$ ) dan Kemanfaatan pengguna Teknologi Informasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hipotesa 5 pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 0,924 lebih kecil daripada  $t$  tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini tidak sesuai dengan Penelitian terdahulu oleh Sundoro Yekti (2012), yang menyatakan terdapat kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan yang serupa juga dihasilkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Deriksa Arifiaty Soewardana. Anomali yang dihasilkan oleh Penelitian pada Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Indikator Motivasi Gaji sepadan (Loading Factor = 0,749), menjadi Indikator terlemah di Variabel Motivasi Kerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada keseluruhan Penelitian ini, pengaruh yang terbesar pada uji  $t$  adalah pada pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi ( $t$  hitung sebesar 3,343 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1.96), kenyamanan dan keamanan dalam variable motivasi

bekerja bertemu dengan variabel Teknologi informasi berupa aplikasi yang jelas dan mudah dipahami.

2. Pada Penelitian ini Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi, karena karakteristik Pegawai Pemerintah yang berada dalam Zona Nyaman sebagaimana terbaca dalam Indikator jawaban kuesioner, sehingga Pelatihan belum dilihat sebagai sebuah kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri melampaui beban tugasnya saat ini.
3. Pada Penelitian ini Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, harus menyusun Indikator Kinerja Individu serta Peta *Gap Competency* dan melakukan Sosialisasi kepada seluruh jajaran tentang manfaat dan pentingnya meningkatkan Kompetensi Personal dalam upaya mendorong Pencapaian Target Kinerja Organisasi yang akan berdampak pada Kinerja dan Remunerasi Individu.
4. Pada Penelitian ini Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Anomali yang dihasilkan oleh Penelitian pada Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Indikator Motivasi Gaji sepadan (Loading Factor = 0,749), menjadi Indikator terlemah di Variabel Motivasi Kerja, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menyusun Skema Gaji atau Tunjangan yang lebih atraktif.

Saran dari penelitian ini adalah

1. Motivasi perlu ditingkatkan dengan melakukan perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*) terhadap Infrastruktur Teknologi Informasi agar semakin membantu dan mendukung pekerjaan serta semakin mudah digunakan.
2. Pelatihan belum dilihat sebagai sebuah kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri melampaui beban tugasnya saat ini, sehingga perlu dilakukan sosialisasi manfaat pelatihan bagi pengembangan karir,
3. Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buru, harus menyusun Indikator Kinerja Individu serta Peta *Gap Competency* dan melakukan Sosialisasi kepada seluruh jajaran tentang manfaat dan pentingnya meningkatkan Kompetensi

Personal dalam upaya mendorong Pencapaian Target Kinerja Organisasi yang akan berdampak pada Kinerja dan Remunerasi Individu.

4. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyusun Skema Gaji atau Tunjangan yang lebih atraktif.

## Daftar Pustaka

- Abdul Kadir dan Terra Triwahyuni. (2003). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Ajzen, I., & Fishbein, M., (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129-385, Addison-Wesley, Reading, MA
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2016) *Metode Penelitian Survei*. Bogor: In Media.
- Bacal, Robert. (2005) *Performance Management*. cet. 5. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, F.D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 5: pp319-339
- Dishaw, Tommi, and, Anssi Oorni Strong, (1999), "Trust Enhanced Technology Acceptance Model Consumer Acceptance of Mobile Payment Solution", *Journal of MIS* vol 13, no.2, fall 1999
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Engkos Ridwan Achmad Kuncoro, (2013), *.Cara Menggunakan dan Memaknai PathAnalysis*, Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, Imam, & Latan, H (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, (2011), *Teknologi Komunikasidan Informasi Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, , cet, 2.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Husein, Umar. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- J. Simanjutak, Payaman. (1999). *Pengantar Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPUI.
- Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moejiono, Imam. (2012). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press

- Neuman, W. L. (2015). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen, (2006), “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarto. (2005). *Pajak dan Retribusi Daerah*. Yogyakarta: AmusYogyakarta dan Citra Pustaka Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali
- Thoha, Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tuckman, B.W. (1988). dalam Setyosari (hal.128). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilkinson, Cerullo, Raval, Wong on Wing. (2000). *Accounting Information system essential Concepts and Application (4th ed)*, New York : John Willry & Sons.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Astria Khairizah, Irwan N, Agung S (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Universitas Brawijaya
- Azwir, Nasir dkk, (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Deriksa Arifiaty, (2016) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung*, Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Bandung

- Dicky Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri*, Tesis ini diterbitkan di Jakarta: Program Studi Magister Administrasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (beragama).
- Dimas Ernomo Putra, Astuti, E. S., & Riyadi. (2015). Pengaruh Kemudahan Terhadap Kemanfaatan, Minat Dan Penggunaan E-Commerce. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(2), 1–8. <https://doi.org/10.1111/jmwh.12496>
- Elzi Syaiyid, Hamidah N, M Faisal (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)*, Universitas Brawijaya.
- Mukhammad Hilmi, Heru Susilo, (2016), *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)*, Universitas Brawijaya.
- Musran, Mohamad Makrus, Wargianto (2019) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*, Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang.
- Muzakki, Mukhammad Hilmi (2016) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2 Oktober
- Rita Anugrahni Turunan, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi III, Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*.
- S Sarboini, M Mariati, (2020) *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh*, Universitas Serambi Mekah.
- Sri Utami, (2019) *Penerapan Metode Technology Acceptance Model pada Penilaian Kinerja Karyawan*, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Sundoro Yekti, (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, Magister Ilmu Administrasi, Fisipol-Unmul Samarinda.
- Supriadi, dkk. (2014a). *Developing Mathematical Modeling Ability Students Elementary School Teacher Education Through Ethnomathematics-Based Contextual Learning*. *International Journal of Education and Research*.
- Tulus Pratama, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako
- Yoshi Tania, (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting*, Universitas Kristen Petra

*“Rizal Tuhuloula; Derriawan; Fahrudin Salim”*

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);