

PENGARUH DIGITALISASI PELAYANAN PUBLIK, BUDAYA KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN GRATI
KABUPATEN PASURUAN

Oleh

Yayuk Desi Wahyuni¹, Sundjoto², Sri Rahayu³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email: yayukdesiwahyuni@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of public service digitalization, work culture, and competence on employee performance. The research focuses on the Grati District Office in Pasuruan Regency, involving the entire population of 42 employees as respondents using a census method. A quantitative approach was adopted, with multiple linear regression analysis applied to examine the relationship between the independent variables (public service digitalization, work culture, and competence) and the dependent variable (employee performance). The results indicate that the implementation of digitalization has a significant impact on employee performance, as do work culture and competence. Simultaneously, these three independent variables significantly affect employee performance. These findings highlight the importance of digital transformation, the establishment of a positive work culture, and the development of individual competencies in enhancing the effectiveness of public sector organizations.

Keywords: *Public Service Digitalization, Work Culture, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menjadi bagian integral dari berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan lain-lain (Ilyas & Bahagia, 2021). TIK memungkinkan akses informasi dan komunikasi yang cepat dan luas, yang pada gilirannya mempercepat proses pembangunan di berbagai bidang. Teknologi yang berkembang pesat memberikan alat dan solusi baru yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, khususnya kecamatan, teknologi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. TIK memungkinkan otomatisasi proses administrasi, pengolahan data yang lebih cepat, komunikasi yang lebih efektif, dan akses informasi yang mudah bagi masyarakat. Semua ini berkontribusi pada

peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik.

Penggunaan TIK dalam pemerintahan kecamatan memungkinkan otomatisasi berbagai proses administrasi, seperti pengelolaan arsip, pelayanan perizinan, dan pengelolaan data kependudukan. Dengan sistem digital, pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual dan memakan waktu kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Misalnya, aplikasi e-Government dapat membantu dalam pengolahan data kependudukan, sehingga memudahkan petugas dalam mengakses dan memperbarui informasi warga secara real-time.

TIK juga meningkatkan efektivitas komunikasi antara pemerintah kecamatan dengan masyarakat. Melalui berbagai platform digital seperti situs web, media sosial, dan aplikasi mobile, pemerintah kecamatan dapat menyampaikan informasi penting dengan cepat dan menjangkau lebih banyak warga. Selain itu, masyarakat dapat dengan mudah memberikan

.....
masukan, melaporkan masalah, dan mengajukan pertanyaan secara langsung melalui saluran komunikasi digital, sehingga meningkatkan interaksi dan keterlibatan masyarakat dalam proses pemerintahan.

Dengan TIK, akses informasi menjadi lebih mudah dan cepat. Pemerintah kecamatan dapat menyediakan layanan informasi publik secara online, seperti informasi tentang program pemerintah, layanan publik, dan kebijakan terbaru. Ini tidak hanya mempermudah warga dalam memperoleh informasi yang mereka butuhkan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah kecamatan. Teknologi juga mendorong inovasi dalam pelayanan publik di tingkat kecamatan. Dengan akses ke alat dan informasi terbaru, pemerintah kecamatan dapat mengembangkan layanan baru yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan warga. Misalnya, implementasi sistem manajemen keluhan online memungkinkan warga untuk melaporkan masalah infrastruktur atau layanan publik secara langsung, dan pemerintah dapat merespons dengan cepat dan efektif.

Secara keseluruhan, TIK dalam pemerintahan kecamatan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi, pemerintah kecamatan dapat mengelola sumber daya dengan lebih baik, memastikan proyek diselesaikan tepat waktu dan sesuai anggaran, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan tidak bisa lepas dari aplikasi teknologi informasi (*information technology*, selanjutnya disebut IT). Teknologi informasi adalah proses pertukaran data dan pesan tanpa kendala ruang dan waktu. Teknologi informasi diartikan sebagai seperangkat alat yang berbeda meliputi *hardware*, teori informasi, jaringan data, *workstation* dan kecerdasan buatan, bahwa penggunaan informasi tersebut sebagai proses sistematis yang digunakan untuk melaksanakan sebuah kegiatan (Kaisar, 2021).

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi dan suatu periode waktu tertentu sesuai dengan lingkup tanggung jawab dan wewenang masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan sesuai dengan moral dan etika serta secara legal tanpa melanggar hukum (Arini, 2019). Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan bagaimana cara mengelolanya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas kerja diperusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021).

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat semakin meningkat, karena sesungguhnya para nasabah berharap proses pelayanan yang diberikan dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Sutrisno, 2021).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2020). Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi. Kompetensi juga dapat memudahkan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kinerja, budaya kerja juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya. Budaya kerja menjadi sesuatu yang tidak dapat dilihat, disentuh, dirasakan, didengar, namun diyakini bahwa itu ada (Flamholtz dan Randle 2020).

Budaya Kerja dapat menjadi instrumen kinerja yang utama, yaitu bila budaya kerja dalam organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya kerja dalam organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dari pengertian budaya kerja dalam organisasi di atas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Budaya kerja atau budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk nilai dan kebiasaan dari anggota organisasi.

Kesesuaian antara strategi dan budaya kerja oleh karenanya diyakini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan nilai dan menghasilkan laba. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan teknologi informasi yang canggih dan budaya kerja yang baik, namun diperlukan juga kompetensi pegawai dalam mengoptimalkan kinerja dengan profesional. Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. (Yuwelina, 2020)

Pemerintah Kecamatan merupakan organisasi yang dipimpin oleh seorang Camat selaku Kepala Wilayah dalam menyelenggarakan kegiatan Pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan serta bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati. Selaku Kepala Wilayah, Camat mempunyai tugas secara umum memimpin dan membina penyelenggaraan roda pemerintahan di kehidupan masyarakat.

Kantor Camat Grati Kabupaten Pasuruan merupakan organisasi atau lembaga dalam naungan pemerintah kecamatan, sebagaimana dalam aktivitasnya pemerintah kecamatan dalam hal ini Camat beserta pegawainya dituntut untuk mempunyai kualitas yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta berupaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu diperlukan pemerintah yang benar-benar berfungsi sebagai pelayanan masyarakat/publik servis dan bukan sekedar menjadi alat pemerintah. Selain itu Camat harus membangun suasana kerja yang nyaman untuk para pegawainya dengan memperhatikan segala kebutuhan kerja dan menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga nantinya para pegawai memiliki segala kompetensi dalam melaksanakan kinerjanya.

Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan dituntut untuk melaksanakan bermacam-macam

program pembangunan Kota Pasuruan, khususnya dalam hal pemenuhan target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang setiap tahun. Ini di jadikan sebagai suatu bentuk ukuran kinerja keberhasilan kecamatan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Di samping pemenuhan target kinerja yang di tetapkan tersebut yang menjadi tanggungjawab khususnya bagi pemerintahan Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan ternyata haruslah di iringi oleh penyelenggaraan terhadap kepentingan publik itu sendiri secara berkualitas, sehingga masyarakat dengan ikhlas mau membayar kewajibannya sebagai konsekuensi atas pelayanan yang di berikan aparat pemerintah tersebut dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, seperti ; Pelayanan surat ahli waris, Pelayanan surat kelakuan Baik, Pengantar Surat Keterangan Tidak mampu, Ijin Keramaian, Pembayaran PBB Dan Administrasi lainnya. Adapun bentuk kinerja pegawai kantor Camat Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan dilihat melalui target dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 1 Data Target Realisasi Kegiatan Urusan Pelayanan Publik Kantor Camat Grati Kabupaten Pasuruan selama Tahun 2023

No	Jenis Pelayanan	target Pelayanan Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian	Kinerja %
1	Surat Keterangan Waris	35.672.000	21.342.000	59.8
2	Pengantar Ijin Keramaian	355.789	176.455	49.5
3	Pengantar Permohonan Surat keterangan Tidak mampu	176.000.000	134.000.000	76,1
4	Pajak Bumi Bangunan	3.855.000.000	1.855.000.000	48.1
5	Pelayanan Surat Pengantar Keterangan Kelakuan Baik	56.860.000	52.555.000	92.4
Rata-rata				65.1

Sumber : Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa secara rata-rata kinerja pegawai hanya mencapai 65.1% dalam hal mencapai target yang di tentukan, walau dalam hal pelayanan publik pihak kecamatan memberikan kebebasan masyarakat untuk membayar pelayanan yang diberikan seikhlasnya namun harus tetap sesuai target yang diberikan oleh pemerintahan kabupaten Pasuruan pada Kecamatan Grati. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai harus lebih di tingkatkan dalam hal mencapai target memberikan pelayanan dengan waktu penyelesaian setiap urusan sesuai dengan yang telah di tentukan. Oleh karena itu dalam dunia modern saat ini, penggunaan teknologi informasi menjadi suatu keharusan. Teknologi informasi dapat membantu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hamzah (2009), digitalisasi pelayanan publik tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, system manajemen, dan proses kerja secara elektronik, dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini. Maka dari itu pegawai diharuskan untuk memanfaatkan kemajuan teknologi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan digitalisasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai salah satunya hasil penelitian: Penelitian oleh Salamak (2019) dengan judul Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai menggunakan variabel-variabel berikut, kesesuaian tugas-teknologi mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, variabel persepsi kemanfaatan dan kecemasan berkomputer mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai. Sedangkan variabel kompleksitas dan kondisi yang memfasilitasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai. Variabel

keahlian sebagai variabel moderating secara signifikan mempengaruhi hubungan antara kecemasan berkomputer dengan kinerja individual

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis ingin menganalisis pengaruh digitalisasi pelayanan publik, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2015). Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan- tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan- tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan pegawai orang dalam melakukan pekerjaannya”. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi

sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan (Yusran assagaf, 2020).

Budaya kerja mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, (2021).

Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Pengertian kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan

(Moeheriono, 2019). Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Wibowo, 2020). Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

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 (Wibowo, 2020). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja pegawai guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Ahli Ada beberapa definisi mengenai kinerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, berikut adalah beberapa definisi kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja Pegawai adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2011). Kinerja juga merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biayabiaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2011).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja adalah Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Desi, 2021).

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan dari pegawai secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralissikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kecamatan Grati

Kabupaten Pasuruan sebanyak 42 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2015 : 73). Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78), maka sampel yang diambil sebanyak 42 responden.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, maka digunakan model regresi berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : intercept (variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel dependen dan variabel independen)

b : koefisien regresi dari variabel independen

X₁ : digitalisasi pelayanan publik

X₂ : Budaya kerja

X₃ : Kopetensi

ε_r : Error term

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesa maka perlu menggunakan uji F dan uji t

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (independent) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (dependent).

Kaidah pengujiannya :

a. Apabila F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

b. Sebaliknya jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Hi ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (independent) atau

individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (dependent).

Kaidah pengujiannya :

a. Apabila t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

b. Apabila t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Hi ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R² semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R² semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independent variabel. Untuk mengetahui hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.091	2.242		.933	.355
X1	.287	.078	.322	3.675	.001
X2	.420	.064	.482	6.579	.000
X3	.341	.106	.268	3.208	.002

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Berdasarkan pada tabel 2. diatas hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.091 + 0.287x_1 + 0.420x_2 + 0.341x_3 + 2.242 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

B1-B3= Koefisien Regresi

X1= Penerapan digitalisasi

X2= Budaya Kerja

X3=Budaya Kerja

e= error

- Konstanta sebesar 2.091 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 2.091
- Koefisien regresi Penerapan digitalisasi (X1) sebesar 0.287 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Penerapan digitalisasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.287. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Penerapan digitalisasi dengan Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penerapan digitalisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Koefisien regresi Budaya Kerja (X2) sebesar 0.420 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.420. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Koefisien regresi Budaya Kerja (X3) sebesar 0.341 artinya jika variabel

independen lain nilainya tetap dan Budaya Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.341. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b) Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig t < 0.05
Penerapan digitalisasi	3.675	1.99834	0.001
Budaya Kerja	6.579	1.99834	0.000
Budaya Kerja	3.208	1.99834	0.002

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

- Variabel Penerapan digitalisasi
Berdasarkan tabel 3 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar $3.675 > t$ tabel 1,99834 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Penerapan digitalisasi berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai .
- Variabel Budaya Kerja
Berdasarkan tabel 3 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar $6.579 > t$ tabel 1,99834 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya Budaya Kerja berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai
- Variabel Budaya Kerja
Berdasarkan tabel 3 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar $3.208 > t$ tabel 1,99834 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima

yang artinya Budaya Kerja berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai .

c) Uji F

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	568.279	3	189.426	59.901	.000
Residual	186.578	59	3.162		
Total	755.857	62			

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh F hitung sebesar 59.901, karena nilai F hitung > F tabel ($59.901 > 2.75$), dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dari Penerapan digitalisasi, Budaya Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan .

d) Uji Determinasi R²

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	.868	.753	.740	1.778

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0.753 hal ini menunjukkan bahwa 75.3 % artinya variabel dependen memberikan kontribusi sebesar 75.3 % terhadap Kinerja Pegawai. Adapun sisanya 25.7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan digitalisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel bebas Penerapan digitalisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan dapat dilihat melalui t hitung > t tabel

($3.675 > 1,99834$). Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh positif dari Penerapan digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan . Hal ini dikarenakan semakin optimal fasilitas teknologi informasi dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya maka pekerjaan akan dapat dengan cepat terselesaikan. Hal ini disebabkan karena pengguna teknologi informasi telah memanfaatkan fasilitas seperti berbagai software yang dapat digunakan untuk penyusunan laporan keuangan. Penggunaan software akuntansi tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas terutama berkaitan dengan akurasi dan kecepatan

Pentingnya teknologi informasi sekarang ini sangat dirasakan oleh pengguna teknologi informasi di dalam suatu perusahaan. Peranan teknologi informasi terhadap perkembangan zaman karena penghematan waktu dan biaya juga termasuk peningkatan efektivitas untuk mencapai sebuah hasil laporan perusahaan dengan benar, hal ini juga untuk melindungi aset perusahaan. Teknologi informasi merupakan alat yang menggunakan komputer yang digunakan organisasi atas instansi untuk bekerja dengan informasi dan mendukung informasi dan kebutuhan proses informasi bagi organisasi (Humdiana dan Indrayani (2006:15) dalam Geovanie dan Rizki (2020)). Faktor sosial dalam suatu organisasi akan menentukan berhasil tidaknya penerapan digitalisasi. Jika ada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang tidak melanggar norma, memberikan manfaat dan dapat mendukung pelaksanaan tugas – tugasnya, maka akan mendorong idnvidu untuk memanfaatkan teknologi informasi tersebut. Penerapan digitalisasi menurut Thomas et al. dalam Putu Diah dan I Made (2020) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Penerapan

digitalisasi yang didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun individual.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Geovannie dan Rizki (2020) meneliti tentang penerapan digitalisasi terhadap kinerja individual dan didapatkan hasil semakin baik penerapan digitalisasi maka semakin meningkatkan pula kinerja individual pegawai pajak. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Sri (2011) yang menemukan bahwa semakin baik tingkat penerapan digitalisasi maupun kinerja individu, maka kedua akan semakin tinggi bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijana (2007) dimana pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi. Mardjiono (2009) juga menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian serupa dilakukan oleh Amalia (2010) menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel bebas Budaya Kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan dapat dilihat melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.579 > 1,99834$). Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh positif dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Pegawai sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik,

masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tika (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya kerja, faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh sebab itu sebab budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Dari teori di atas kita ketahui bahwa variabel budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena budaya kerja menerapkan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mambang (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah membuktikan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi budaya kerja maka kinerja pegawai juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Asyrori (2019) di Kantor Kecamatan Samarinda membuktikan budaya kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai, walaupun belum berjalan dengan maksimal seperti masih ada pegawai yang belum sadar akan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian lain juga dilakukan oleh Ferdy (2021) di PT. Bank Mandiri Lampung dengan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel bebas kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Dengan demikian semua indikator kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi dimiliki pegawai maka

.....

kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan tingginya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memperbaiki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menempatkan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, pegawai dapat kembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahain, dan tingkat kompetensi dan kinerjanya. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan pemampu menerapkan secara praktek semua tugas

Pengetahuan pegawai baik yang dilihat dalam bentuk pegawai selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan cara mandiri, selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang kompleks, bergairah dalam menjalankan tugas sehari-hari, selalu mampu bekerja keras, dapat berpikir mandiri, mampu berkomunikasi dengan baik demi kesuksesan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, selalu tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, selalu berkeinginan untuk mengetahui sesuatu hal yang baru, selingi dengan humor untuk menambah gairah kerja, bersikap terbuka apabila mendapat teguran atau kritikan dan menerima apa adanya pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik. Keterampilan dinilai baik yang terwujud pada

bentuk pegawai dibekali pengetahuan dan keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, selalu meningkatkan partisipasi dalam volume perkerjaan, selalu membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan, mengembangkan pola pikir dan memberi petunjuk cara bekerja dengan baik, menuntun proses berpikir, pimpinan selalu memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah pekerjaan di lapangan, selalu meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja pegawai, selalu meningkatkan gairah kerja dan membina tingkahlaku pegawai, pegawai selalu memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban dan relevan dengan tugas, selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa, selalu diberikan keterampilan tentang tingkahlaku yang positif oleh pimpinan, dan pekerjaan yang lebih hidup serta bervariasi di lingkungan pekerjaan, selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memperoleh pengarahan tentang tugas dan fungsi, dan program kerja direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana kerja pegawai.

Temuan penelitian tersebut sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Ramadhan (2020) yang menemukan bahwa pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadriati Damau (2009) bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perbaikan pelayanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Emmyah (2009), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersamasama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, karena kompetensi pengetahuan yang

menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat diambil beberapa kesimpulannya:

1. Penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. Penerapan digitalisasi, Budaya kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh parsial terhadap Kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran penelitian sebagai berikut:

- a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kemanfaatan Penggunaan TI, karena variabel Kemanfaatan penerapandigitalisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, diantaranya yaitu dengan memberikan pelatihan penggunaan sistem yang mudah sehingga Kinerja

Pegawai akan meningkat.

- b. Perlu peningkatan kesadaran pegawai dalam hal mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan dari atasan langsung. Perlu kegiatan yang melibatkan semua pegawai seperti family gathering, program ini selain bermanfaat untuk kesehatan psikologis juga mempererat iklim persaudaraan dan saling mengenal sehingga mudah beradaptasi dan berkerjasama saat dimutasi ditempat yang baru
- c. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan/ability dan motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arini, Mita Dwi, 2019, Evaluasi Penerapan *Tax Planning* Atas Pajak Penghasilan Badan Pada PT Kharisma Karya Sejahtera. Jurnal. Fakultas Ekonomi Univeritas Andalas.
- [2] Assagaf, Yusran, 2020, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar.*, Jurnal. Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- [3] Darmawan, D, 2020, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Dessler, Gary, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- [5] Edy Sutrisno, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [6] Falmholtz, E.G., & Randle, Y. 2020. Corporate Culture, Business, Models, Competitive Advantage, Strategic Assets and The Bottom Line. Theoretical and Measurement Issues. *Journal of Human Resource Costing&Accounting*. 16(2).
- [7] Fred Luthans, 2020, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- [8] Ghozali, Imam, 2021, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [9] Indriani dan Istutik, 2021, Pengaruh Penerapan digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Teknologi Informasi*, Volume 9 Nomor 2, Oktober 2021.
- [10] Kaisar, Aditya, 2021, Analisis Pengaruh Penerapan digitalisasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja organisasi. *Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Universitas Diponegoro.
- [11] Maflikhah, Nur, 2020, Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi), *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, Surakarta.
- [12] Mangkunegara, 2021, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [13] Mentaruk, Yuwelina, 2020, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2020.
- [14] Moeheriono, 2019, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [15] Mulyadi, 2020, *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- [16] Pabundu, Tika, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [17] Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [18] Rohman, M. F., & Aisyanti, R. (2022). Peranan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136–143.
- [19] Robbins, P. Stephen, 2021, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- [20] Rumengan, Gery, 2020, Kontribusi Manajemen Talenta, Inovasi Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis Perusahaan, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* . Vol 4 ,No.4, 2020: 323-332.
- [21] Sabihaini. 2020. Analisis Penerapan digitalisasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta). *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 16 No. 1, April 2020.
- [22] Saputra, Desi, 2021. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, no. 1, Januari 2021 – 36.
- [23] Satria Angga, 2021, Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, Vol.2 No. 2, Agustus 2021.

-
- [24] Sedarmayanti Dan Rahardian, 2021, Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi, *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Volume XV, Nomor 1, Juni 2021
- [25] Sinaga dan Sinulingga, 2021, Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nagalan Maju Bersama, *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 1 No 4.October 2021.
- [26] Soleman dan Zainuddin, 2019, Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan digitalisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Hibualamo : Seri Ilmu-ilmu Sosial dan Kependidikan*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2019.
- [27] Sutabri, 2021, *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi.
- [28] Wibowo, 2020, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [29] Wondal dan Tewel, 2021, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7 No.4 Oktober 2019.