

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN
PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)**

Wermadeni¹⁾ dan Anne Putri²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: ¹wermadenidn@gmail.com

²anne_kop10@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and test the effect of education level, tenure and mastery of information technology on employee performance at the Badan Keuangan Daerah of Pasaman Regency. The population in this study were employees at the Badan Keuangan Daerah of Pasaman Regency as many as 77 people. The sampling method used purposive sampling method with a sample of 59 people with the sample criteria being the State Civil Apparatus at the Badan Keuangan Daerah of Pasaman Regency. This study uses primary data obtained through a questionnaire that is submitted directly to the State Civil Apparatus which is the sample in this study. This type of research is Structural Equation Modeling (SEM) and this SEM test uses the SmartPLS application. The results of the hypothesis test showed that the level of education had no effect on performance, while tenure and mastery of information technology had a significant effect on the performance of employees at Badan Keuangan Daerah of Pasaman Regency.

Keywords: *Education level; employee performance; mastery of information technology; tenure*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan pengujian pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman yaitu sebanyak 77 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 59 orang dengan kriteria sampel adalah Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang disampaikan secara langsung kepada Aparatur Sipil Negara yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM)* dan pengujian SEM ini menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan masa kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

Kata kunci: *kinerja pegawai; masa kerja; penguasaan teknologi informasi; tingkat pendidikan*

Detail Artikel:

Diterima: 22 Juni 2021

Disetujui: 27 Juli 2021

DOI: [10.47896/mb.v2i1.357](https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357)

PENDAHULUAN

Sejalan dengan bergulirnya reformasi, Suprpto (2006) dalam (Jaka Winarna, 2010) menyatakan bahwa pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat secara demokratis, adil, merata dan berkesinambungan. Kewajiban tersebut bisa dipenuhi apabila pemerintah daerah mampu mengelola potensi daerah yaitu potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya keuangan. Keberhasilan pengelolaan potensi ini dapat menjadi indikator dalam penilain kinerja pengelolaan keuangan.

Menurut Ruspina (2013) dalam (M Rayindhya Prasatya, 2018) pemerintah daerah sebagai pihak yang diberikan tugas menjalankan roda pemerintahan, pembangunan dan layanan sosial masyarakat wajib menyampaikan pertanggungjawaban kinerja daerahnya untuk dinilai apakah pemerintah daerah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik. Bastian (2006) dalam (Anzarsari, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Wulandari (2011) dalam (Solikhun & Rohman, 2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang telah dicapai oleh karyawan didalam merealisasikan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk setiap organisasi *private* atau publik perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompentensi tinggi akan menjadi keunggulan tersendiri dalam sebuah organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam era globalisasi dan menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan yang dinamis. Tidak terkecuali bagi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan setiap program kerja terutama dalam hal penyusunan anggaran. Apalagi dengan adanya regulasi sebagai pedoman dalam bekerja, sangat diperlukan kompetensi pegawai untuk memahami dan mengambil keputusan (Putri, 2014) dalam (David Sudasri, 2016).

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Badan Keuangan Daerah selaku pengelola keuangan daerah adalah tidak tercapainya realisasi pendapatan daerah dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, Permasalahan juga dihadapi Badan Keuangan Daerah dalam hal melaksanakan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun anggaran 2021 yang dilaksanakan pada tahun 2020, dimana sebagaimana dijelaskan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021 bahwa pemerintah daerah harus melakukan proses penyusunan anggaran secara elektronik melalui sistem informasi, dalam prakteknya bahwa aplikasi ini masih dalam tahapan perencanaan dan mengharuskan melakukan maintenance dan pemutakhiran data dan mekanisme untuk menyesuaikan dengan regualasi tentang pengelolaan keuangan, belum lagi permasalahan kemampuan dari pemanfaat aplikasi ini menginat minimnya pendampingan secara lansung, dan juga kemampuan/kecepatan akses terhadap server SIPD yang dibuat secara terpusat juga sangat terbatas.

Permasalahan yang dihadapi Badan Keuangan Daerah ini berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh banyak faktor, dan juga diakibatkan oleh karena adanya perubahan penggunaan aplikasi atau sistem informasi yang berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan dan memanfaatkan sistem informasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang belakang yang dibahas sebelumnya maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai”** studi kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

TELAAH LITERATUR

Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Menurut Wibowo (2010) dalam (Rolos et al., 2018) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk perusahaan). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Adam Dzulfikar, 2017).

Tingkat Pendidikan

Menurut (S.P. Malayu, 2003) Pendidikan adalah “suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Donni Juni Priansyah (2014) dalam (Septarina, 2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut. Menurut (Alex. S Nitisemo, 1996) menyatakan bahwa senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Length of service*” atau masa kerja adalah seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Teknologi Informasi

(S. William, 1995) menyatakan bahwa Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkolaborasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman. (Sutarman, 2009) dalam (Norma Mewengkang, 2018).

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Bastian, 2007) pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa pentingnya pendidikan bagi seseorang dalam bekerja. Biasanya tingkat kemampuan seseorang yang berlatar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan seseorang yang pendidikannya rendah. Karena orang

yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki skill dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yudha Supriyatna, 2020) menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Pitriyani et al., 2019) yang juga menyatakan bahwa secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat.

Hipotesis 1: Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang, (Mondy, 2008) dalam (Marlia Harahap Dan Abdullah, 2016).

Pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang dijalani seorang karyawan ataupun pegawai dalam menjalankan banyaknya penugasan maupun jenis-jenis pekerjaan yang pernah ditangani. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan suatu pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja. (Yudha Supriyatna, 2020) menuturkan bahwa Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo, hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Tikti (Kurniawati, 2020), yang juga menyatakan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis

Hipotesis 2: Masa Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

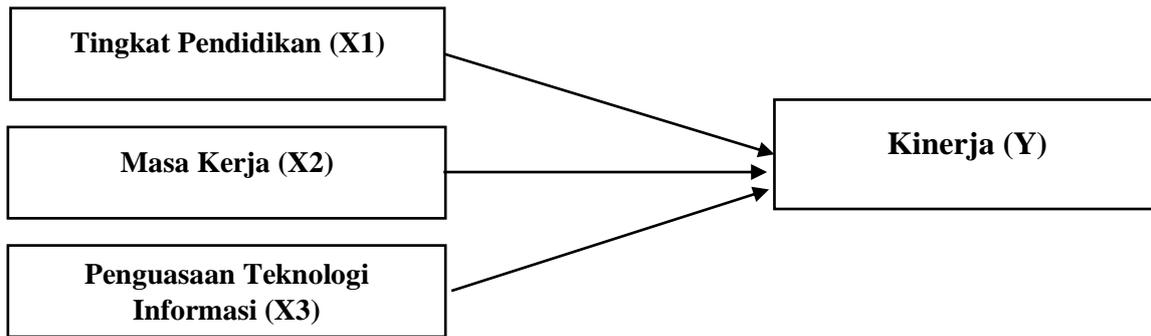
Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan (Pramanda & Azizah, 2016) dalam (Irsal Nurariansyah, 2019) , melakukan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampelnya adalah karyawan kantor pusat Universitas Brawijaya yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menunjukkan masing masing variabel kemanfaatan pengguna teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irsal Nurariansyah, 2019) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3: Penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), pengaruh variabel masa kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), pengaruh variabel penguasaan teknologi informasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai tingkat pendidikan, masa kerja, penguasaan teknologi informasi, dan kinerja pegawai, untuk memudahkan analisis maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman yaitu sebanyak 77 orang. Teknik pengumpulan sampel adalah dengan acara purposive sampling dengan sampel sebanyak 59 orang dengan kriteria sampel adalah Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Purposive sampling digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Sekaran, 2006) dalam (Nabiyatun Nur Fatimah, 2013).

Untuk memberikan batasan dalam mendefinisikan variable-variabel agar adanya kesamaan persepsi tentang variabel-variabel yang digunakan dan menghindari terjadinya perbedaan penafsiran, maka penulis memberi batasan definisi operasional.

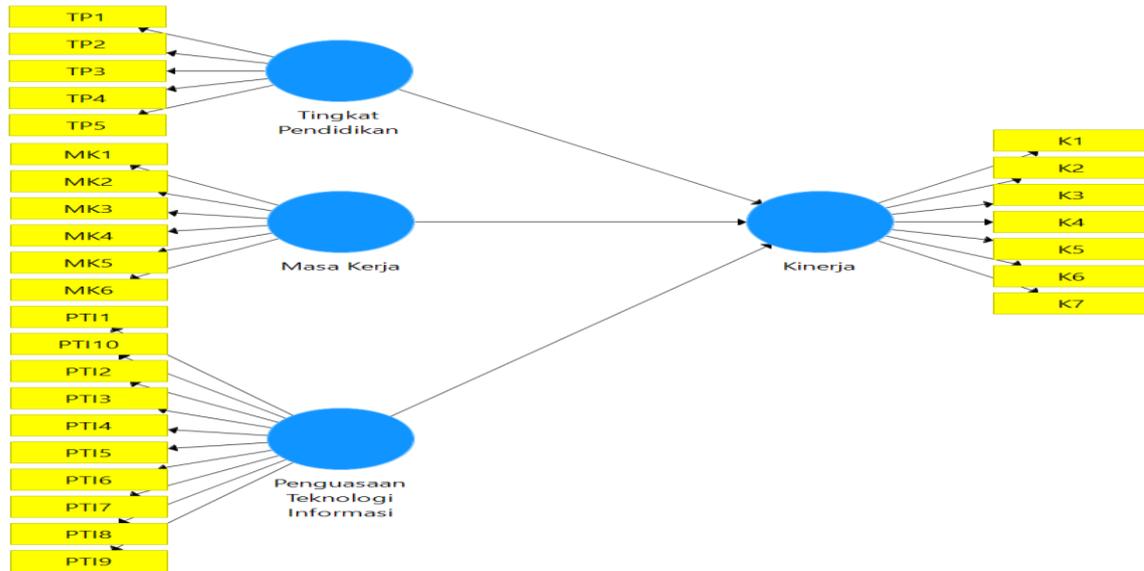
Tabel 1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Sumber
Kinerja (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	Indikator kinerja adalah sebagai berikut: a. Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan b. Mutu Kerja c. Keterampilan bekerja d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan e. partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas f. mampu bekerja aktif dalam tim g. melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat	M. Agus Hermawan (2017)
Tingkat Pendidikan (X1)	Jenjang formal yang dijalani individu selama masa sekolah hingga memasuki dunia kerja	Indikator tingkat pendidikan adalah : a. Pendidikan Terakhir b. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan c. Memahami tugas dengan baik d. Kemampuan dalam melaksanakan tugas	Heri Candra (2018)

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Sumber
Masa Kerja (X2)	Tenggang waktu yang dialami karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya di perusahaan tersebut.	indikator masa kerja adalah : a. Periode bekerja b. Pengalaman kerja c. Peningkatan katerampilan d. Peningkatan pengetahuan e. mampu bekerja secara efektif f. mampu menggunakan peralatan –peralatan dengan baik	Heri Candra (2018)
Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Sumber
Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansia	Indikator teknologi informasi adalah : a. Hardware b. Software c. Brainware d. Database e. Personalia	Suyanto (2005)

Design penelitian ini merupakan penelitian *Structural Equation Modelling (SEM)*. Salah satu definisi SEM yang sesuai dengan definisi menyebutkan bahwa SEM merupakan teknis statistik yang diperuntukkan sebagai konstruk dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM tersebut merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan dari analisis faktor, analisis jalur, dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus khusus dalam SEM. Tahapan pengujian yang dilakukan adalah :

1. Evaluasi *outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminat validity untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui composite reliability dan Cronbach alpha untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011).
2. Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (*inner model*) dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Path Kinerja Pegawai

Dari gambar di atas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = \gamma_1 \text{Tingkat Pendidikan} + \gamma_2 \text{Masa Kerja} + \gamma_3 \text{Penguasaan Teknologi Informasi}$$

Dimana :

$\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3$ = nilai koefisien path

3. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 2.004.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Tabel 2
Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	31	52,54
Perempuan	28	47,46
Usia		
< 20 Tahun	0	0
20-29 tahun	0	0
30-39 tahun	27	45,76
40-49 tahun	24	40,68
50-60 tahun	8	13,56
Masa Kerja		
< 5 tahun	1	1,70
5-9 tahun	10	16,95

Profil Responden	Jumlah	Persentase
10-14 tahun	35	59,32
15-19 tahun	5	8,47
20-25 tahun	2	3,39
>25 tahun	6	10,17
Tingkat Pendidikan		
SLTA/SMA sederajat	12	20,34
DIPLOMA	7	11,86
S1	36	61,02
S2	4	6,78

Sumber: data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Ringkasan Hasil

No	Pernyataan	Mean	TCR	Ket
1.	Tingkat Pendidikan	3,90	78,03	Cukup Baik
2.	Masa Kerja	4,02	80,34	Baik
3.	Penguasaan TI	4,10	82,07	Baik
4.	Kinerja	4,03	80,68	Baik

Sumber: olahan data (2021)

Uji Outer Moder (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reabilitas variabel. Hasil uji validitas dan reabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, *Cross loading* dan *latent variable correlation*.

- Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- Dari hasil cross loading untuk *discriminant validity* dapat kita lihat nilai *cross loading* indikator dengan variabelnya lebih besar daripada *cross loading* dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.
- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel kinerja, masa kerja, penguasaan teknologi informasi dan tingkat pendidikan lebih besar dari 0,7 yaitu

sebesar 0.762, 0.754, 0.741, 0.790. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,886 sampai dengan 0,924 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan melalui:

Pengujian R-square

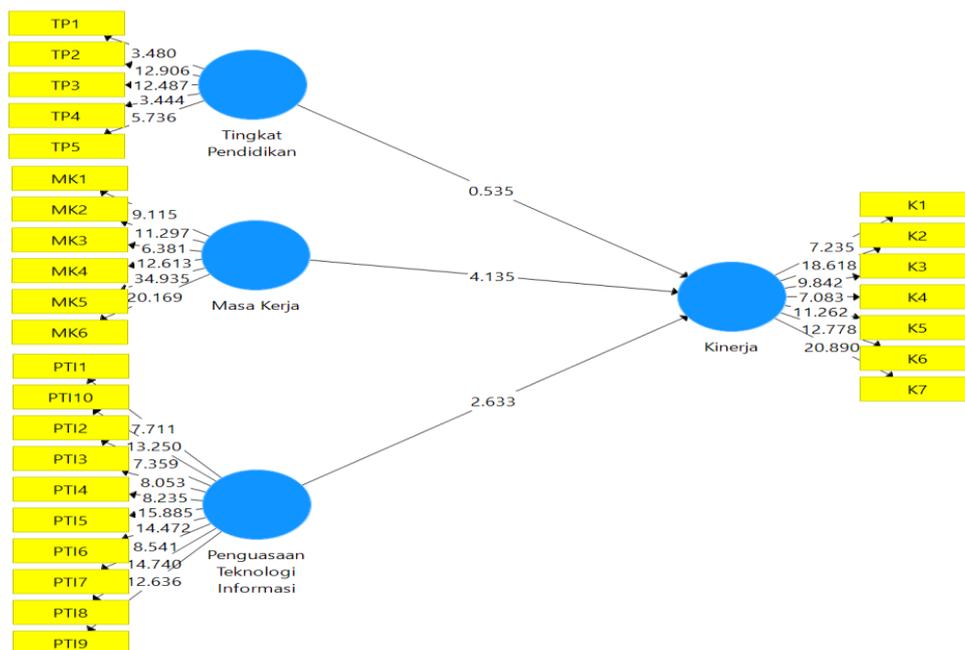
Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R² yang tertera pada output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan penguasaan teknologi informasi sebesar 0.632 atau 63,2 persen sisanya 36,8 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Q-square

Berdasarkan hasil uji nilai Q-square sebesar 0.336 yang artinya tingkat pendidikan, masa kerja dan penguasaan teknologi informasi dalam memprediksikan kinerja tergolong kedalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 3 dan Tabel .8 sebagai berikut.



Gambar 3
Diagram Jalur Hasil Hipotesis

Tabel 7
Hasil Path Coefficient Model Jalur

Path Coefisients	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Value
Masa Kerja -> Kinerja	0,544	0,540	0,131	4,135	0,000
Penguasaan Teknologi Informasi -> Kinerja	0,324	0,318	0,123	2,633	0,009
Tingkat Pendidikan -> Kinerja	-0,057	-0,019	0,106	0,535	0,593

Sumber: olahan data 2021

Keterangan:

1. Nilai sample mean sebesar 0,540 maka masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Setiap peningkatan masa kerja 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,540 satuan. Semakin tinggi masa kerja, maka semakin tinggi kinerja. Nilai t statistik sebesar 4,135 lebih besar dari t tabel (1,673) dan p-value $0,000 < \alpha 0,05$, maka tolak H_0 terima H_1 artinya masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai sample mean sebesar 0,318 maka penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Setiap peningkatan penguasaan teknologi informasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,318 satuan. Semakin tinggi penguasaan teknologi informasi, maka semakin tinggi kinerja. Nilai t statistik sebesar 2,663 lebih besar dari t tabel (1,673) dan p-value $0,009 < \alpha 0,05$, maka tolak H_0 terima H_1 artinya penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai sample mean sebesar -0,019 maka tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 0,535 lebih kecil dari t tabel (1,673) dan p-value $0,593 > \alpha 0,05$, maka Terima H_0 tolak H_1 artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh banyaknya suatu bidang pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Dan pada penilaian Kinerja Pegawai sendiri yang diwujudkan dalam bentuk sasaran kinerja pegawai (SKP) tidak menjadikan tingkat pendidikan sebagai indikator yang menentukan penilaian.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Karim et al., 2016) bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktifikasi Kerja Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur, (Gaby & Taroreh, 2017) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Berdasarkan jawaban responden terhadap indikator tingkat pendidikan dapat diketahui sebagai berikut :

1. Dari 59 responden 11,86% menyatakan sangat setuju bahwa tingkat pendidikan formal yang ditempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang, 62,71% menyatakan setuju, 22,03% menyatakan netral sedangkan 3,39 menyatakan tidak setuju.
2. Dari 59 responden 13,56% menyatakan sangat setuju bahwa Melalui pendidikan formal, pegawai mendapatkan keterampilan yang bisa digunakan dalam bekerja, 72,88% menyatakan setuju, 10,17 menyatakan netral, sedangkan 1,69 menyatakan tidak setuju.

3. Dari 59 responden 25,42% menyatakan sangat setuju bahwa Pendidikan formal membuat pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik, 62,71 menyatakan setuju, 10,17 menyatakan netral dan 1,69 menyatakan tidak setuju.
4. Dari 59 responden 11,86% menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang ditekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan, 50,85 menyatakan setuju, 33,90 menyatakan netral sedangkan 3,39 menyatakan tidak setuju.
5. Dari 59 responden 15,25% menyatakan sangat setuju bahwa Pendidikan membuat lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan mudah, 59,32% menyatakan setuju, 22,03 menyatakan netral dan 3,39 menyatakan tidak setuju.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan semakin tinggi pengalaman dan masa kerja seorang pegawai pada Badan Keuangan Daerah maka akan semakin meningkatkan kinerja, hal ini juga menunjukkan bahwa sangat jarang terjadi mutasi atau perpindahan pegawai pada tingkat pelaksana dan pengawas keluar atau masuk ke Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, walaupun terjadi mutasi pada umumnya dilakukan pada jabatan administrator dan jabatan tinggi pratama, namun dengan tetap memperhatikan latar belakang masa kerja pada Badan Keuangan Daerah pada periode-periode sebelumnya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yudha Supriyatna, 2020) bahwa Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo.

Berdasarkan jawab responden terhadap jawaban atas pernyataan tentang masa kerja dapat diketahui sebagai berikut :

1. Dari 59 responden 49,15% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu menghargai waktu dalam bekerja, 40,68% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 10,17% menyatakan netral.
2. Dari 59 responden 35,59% menyatakan sangat setuju bahwa Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam melakukan pekerjaan, 59,32% menyatakan setuju, dan sisanya 5,08% menyatakan netral.
3. Dari 59 responden 10,17 menyatakan sangat setuju bahwa Keterampilan yang dimiliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain, 23,73% menyatakan setuju, 59,32 menyatakan netral, 5,08 menyatakan tidak setuju dan 1,69 menyatakan sangat tidak setuju.
4. Dari 59 responden 11,86% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimiliki kedalam bidang pekerjaan, 67,80 menyatakan setuju, sisanya sebesar 20,34 menyatakan netral.
5. Dari 59 responden 22,03% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik, 55,93% menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebesar 22,03% menyatakan netral.
6. Sebesar 27,12% dari 59 orang responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan, sementara sebesar 59,32% dan 13,56% secara berturut-turut menyatakan setuju dan netral.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh penguasaan teknologi informasi dapat diketahui bahwa penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini disebabkan dalam temuan lapangan bahwa jalan pemerintahan saat ini tidak terlepas dari teknologi informasi mulai dari penggunaan computer dan aplikasi tertentu, hal ini juga

dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah bahwa pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan secara elektronik, khususnya pada badan keuangan daerah terdapat beberapa aplikasi yang digunakan diantaranya SISMOP PBB-P2, SmartMap PBB-P2, aplikasi Simda Keuangan, aplikasi Sinergi, aplikasi sipd, dan aplikasi SIM gaji.

Hal ini juga didukung oleh persepsi sebagian besar responden yang menyatakan setuju dengan indikator penguasaan teknologi informasi, berdasarkan jawaban responden terhadap indikator penguasaan teknologi informasi dapat diketahui sebagai berikut :

1. Sebesar 28,81% dari 59 orang responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai telah menggunakan fasilitas komputer (Hardware) dengan baik, 54,24% menyatakan setuju, 15,25 menyatakan netral dan 1,69 menyatakan tidak setuju.
2. Dari 59 orang responden 30,51% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu mengoperasikan komputer, 55,93% menyatakan setuju, sedangkan sisanya sebesar 13,56% menyatakan netral.
3. Dari 59 orang responden 33,90% menyatakan sangat setuju bahwa Program (Software) yang digunakan membantu dalam bekerja, 62,71% menyatakan setuju, 1,69 masing-masing menyatakan netral dan tidak setuju.
4. Sebesar 25,42% dari 59 orang responden menyatakan sangat setuju bahwa Program (Software) yang digunakan mudah untuk digunakan, 59,32% menyatakan setuju, sedangkan sisanya 15,25 menyatakan netral.
5. Sebesar 35,59%, 49,15%, 13,56% dan 1,69 menyatakan secara berturut-turut sangat setuju, setuju, netral dan tidak setuju bahwa Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.
6. Dari 59 orang responden 27,12% menyatakan sangat setuju bahwa Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik, 54,24% menyatakan setuju, 16,95 menyatakan netral sedangkan sisanya sebesar 1,69 menyatakan tidak setuju.
7. Sebesar 22,03% responden menyatakan sangat setuju bahwa Instansi selalu menyimpan data sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi, 62,71% menyatakan setuju, sisanya 15,25% menyatakan netral.
8. Bahwa 59,32% menyatakan setuju bahwa Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan, sisanya 32,30 dan 8,47% menyatakan secara berturut-turut sangat setuju dan netral.
9. Pernyataan sangat setuju bahwa Semua pegawai menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia dinyatakan oleh 18,64% responden, sisanya 59,32 menyatakan setuju, dan menyatakan netral sebesar 18,64%, sementara 3,39% menyatakan tidak setuju.
10. Dari 59 orang responden 16,95 menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam, sedangkan pernyataan dominan sebesar 57,63% menyatakan sangat setuju, sementara 22,03% menyatakan netral dan sisanya 3,39% menyatakan netral.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Himawan Lufthi Geovannie (2016) dalam (Tri Wahyuni, 2018) bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan dan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2018) bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman
2. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman
3. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, m. H. Dan. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah daerah kabupaten lelong. *Journal of economic management & business* -, 17(1), 9–26.
- Adam dzulfikar. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor bappeda kabupaten sukoharjo)*. 4, 9–15.
- Ade parlaungan nasution &, f. E. N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pt. Amtek precision components batam. *Journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Agus chayo nugroho. (2014). *Peningkatan keterampilan membaca pemahaman melalui strategi survey question reading recall review (sq3r) pada siswa kelas v sd negeri saren 1 kec. Kalijambe kab. Sragen tahun pelajaran 2013-14*.
- Akbar asfihan. (2020). *Tujuan penelitian*. <https://adalah.co.id/tujuan-penelitian/>
- Alex. S nitisemo. (1996). *Manajemen personalia, sumber daya manusia*. Gholia indonesia.
- Alex tribusi l. (2018). Analisis pengaruh kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt swakarya insan mandiri semarang. *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 44.
- Anzarsari, d. (2014). Pengaruh karakteristik pemerintahan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah (studi empiris pada kab/kota se-jawa tengah) (effect of characteristics regional government on performance government area (study empirical at the district/city all central java. *Journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Asiyatun. (2012). Pengaruh kesesuaian tugas-teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di bpd jawa tengah kantor cabang surakarta. *Journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bastian, i. (2007). *Akuntansi sektor publik*. Erlangga.
- Candra, h. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sibatel silangkitang barata telekomunikasi. *Universitas medan area*.
- Damanik, y., sudjana, n., & np, m. (2016). Analisis pengukuran kinerja perusahaan dengan metode balanced scorecard untuk menilai tingkat kesehatan bumh (studi pada pt. Pln (persero) area pelayanan dan jaringan malang periode 2013-2015). *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 35(2), 204–212.
- David sudasri. (2016). *Pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran*. 42(1), 1–10.
- Dewi, d. K. R. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 4(1).
- Dewi, s. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dinamika dotcom*, 7(2), 121–130.
- Fardiansyah, m. (2014). *Pemanfaatan teknologi informasi di perpustakaan sekolah tinggi ilmu kesehatan mega rezky makassar*. 99 hlm. [Http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/6266](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/6266)
- Fatmaliza, f., syamsir, s., & jumiati, j. (2018). Kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar. *Jess (journal of education on social science)*, 2(2), 85. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2->

iss2/149

- Ferdiansyah, r. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan audit pemerintah (studi empiris pada bpkp perwakilan provinsi dki jakarta). *Jurnal akuntansi dan bisnis*, 16(2), 109. <https://doi.org/10.20961/jab.v16i2.200>
- Fletcher, s. (2005). *Competence – based assessment techniques : teknik penilaian berbasis kompetensi*.
- Gaby, c., & taroreh, r. (2017). Hubungan pendidikan dan masa kerja dengan kinerja pegawai di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. *Jurnal emba*, 5(2), 2829–2838.
- Handayani, r., runtuwene, r., & sambul, s. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom indonesia cabang manado. *Jurnal administrasi bisnis*, 6(002), 269315. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19842>.
- Hariyadi, & rival, r. (2017). Penerapan teknologi informasi digital library ur dengan menggunakan technology acceptance model di fisip universitas riau. *Jom fisip*, 4(2), 1–17.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pd. Pasar makassar raya kota makassar. *Jurnal ekonimi*, 8(1), 1–12.
- Henseler, j., ringle, c. M., & sinkovics, r. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing. New challenges to international marketing advances in international marketing*.
- Imam tahyudin. (2009). Model regresi partial least squares (pls) (studi kasus : kinerja satuan kerja sekretariat daerah kabupaten tegal). *Pro bisnis*, 2(2), 39–52.
- Irsal nurariansyah. (2019). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi selatan. In *universitas islam negeri alauddin makassar* (vol. 11, issue 1). [Http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetungan_terpusat_strategi_melestarikan_](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetungan_terpusat_strategi_melestarikan_)
- Jaka winarna. (2010). *Analisis kinerja keuangan pemerintah daerah di jawa tengah*. I(2), 123–138.
- Juni dwi astono. (2013). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan dinas pekerjaan umum provinsi kalimantan tengah. *Jurnal manajemen sains*, 2.
- Karim, f. J., poniwati, a., & negoro, b. K. (2016). Pengaruh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai bps provinsi jawa timur. *E-journal manajemen “branchmarck,”* 2(4), 121–132. [Http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/320/304](http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/320/304)
- Kemawati. (2012). Pengaruh kesesuaian tugas-teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh kesesuaian tugas-teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan*.
- Ketut edy wirawan, i wayan bagia, g. P. A. J. S. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Kurniawati, t. (2020). Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan yayasan pendidikan galuh ciamis. *Journal of management review*, 4(3), 543. [Http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4524](http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4524)
- Laniwidyanti. (2010). Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan bank central asia (bca) cabang borobudur, malang. *Jurnal social dan humaniora*, 13, 214–226.
- M rayindha prasatya. (2018). Pengaruh good governance, pengelolaan keuangan daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah (spip) pada kinerja pemerintah daerah (studi empiris pada pemerintah kota bima). *Journal of materials processing technology*, 1(1), 1–8.
[Http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001](http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001)<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org>
- M rayindha prasatya yang, d. (2017). Pengaruh good governance, pengelolaan keuangan daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah pada kinerja pemerintah daerah. *E-jurnal akuntansi*, 2017(1), 1346–1372. <https://doi.org/10.24843/eja.2017.v21.i02.p18>
- Mar'ati, f. S. D. (2010). *Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening (studi pada karyawan unit spinning pt apac inti corpora)*. 3(6), 114–135.
- Marhana. (2013). Analisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan peternakan di kabupaten kutai timur. *Jurnal administrasi reform*, 1(1), 117–130.
- Marina dyah nurmalitasari. (2012). Pengaruh kesesuaian tugas-teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh kesesuaian tugas-teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan*.
- Maringan, k., pongtuluran, y., & maria, s. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt wahana sumber lestari samarinda. *Akuntabel: jurnal ekonomi dan keuangan*, 13(2), 135–150.
[Http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/akuntabel/article/view/1180/106](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/akuntabel/article/view/1180/106)
- Nabiyatun nur fatimah. (2013). Pengaruh pendapatan asli daerah dan dana perimbangan terhadap belanja daerah. *Equity*, 22(2), 197. <https://doi.org/10.34209/equ.v22i2.936>
- Nawawi, h. (1981). *Administrasi pendidikan*. Gunung agung.
- Norma mewengkang. (2018). Dampak teknologi informasi terhadap siswa di sma negeri 1 manado. *Jurnal administrasi publik*, 4(47).
- Notoatmodjo, s. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*. Pt. Rineka cipta.
- Nugroho, s., pujotom, d., & ulkhaq, m. M. (2017). *Redesain kemasan makanan ringan olahan*. 16(1), 77–86.
- Pajar. (2008). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada rumah sakit pku muhammadiyah surakarta. *E-jurnal-ums*, 4.
- Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010. (2010). *Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010*. Pemerintah republik indonesia.
- Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019. (2019). *Penilaian kinerja pegawai negeri sipil (pns)*.
- Pitriyani, halim, a., & hasibuan, d. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian persero cabang rantauprapat. *Jebma: jurnal ekonomi bisnis manajemen akuntansi, universitas labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Pramanda, r. P., & azizah, d. F. (2016). Pengaruh kemudahan dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pusat universitas brawijaya). *Jurnal administrasi bisnis*, 39(2), 117–126.
- Pribadi, b. W. (2013). Pengaruh pemahaman peraturan, kualitas pelayanan dan tarif pajak terhadap kepatuhan wajib pajak umkm (studi pada kpp pratama tampan pekanbaru).

- Journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Putri, c. T. (2014). *Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintah provinsi bengkulu*. Skripsi. Bengkulu: universitas bengkulu.
- Putubasai, n. A. & e. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja (blk) metro. *Neysa amallia*, 4, 1–21.
- Rachmawati, s. R. (2009). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda kabupaten sukoharjo*.
- Rakhmad, a. S. (2019). Pengaruh persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan terhadap penggunaan sistem kkn online dengan pendekatan tam. *Journal of technopreneurship and information system (jtis)*, 2(2), 53–58. <https://doi.org/10.36085/jtis.v2i2.313>
- Ravianto, j. (1986). *Produktivitas dan manusia indonesia*.
- Resfiana. (2019). Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. *Jurnal administrasi publik*, 1–7.
- Ririn wiseliner. (2013). *Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Serasi autoraya-trac astra rent a car cabang pekanbaru* (vol. 53, issue 9). [/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar%3fh1%3dpt-br%26as_sdt%3d0,5%26scilib%3d1&citilm=1&citation_for_view=ws0xi2waaaaj:2osognq5qmec&hl=pt-br&oi=p](#)
- Rolos, j., sambul, s., & rumawas, w. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi jiwa raya cabang Manado kota. *Jurnal administrasi bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- S. William, g. H. Dan h. (1995). *Accounting information system*. Salemba empat.
- S.p. Malayu, h. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*.
- Sekti, a., & bodroastuti, t. (2015). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja (studi pada guru smk palapa semarang). *Jurnal kajian akuntansi dan bisnis*, 1(1), 1–19.
- Septarina, m. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian syariah simpang patal Palembang* (vol. 4).
- Setiyadi, b., segara, r. M., & sinambela, r. H. (2020). Prosedur dan tata kerja pendidikan non formal procedure and working procedure of non-formal education. *Jurnal pendidikan luarsekolah*, 4(2), 12–19.
- Sihotang, f. H. (2019). *Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja*. 20.
- Solikhun, a., & rohman, a. (2012). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah : komitmen organisasi , budaya organisasi , dan. *Diponegoro journal of accountig*, 1(2), 1–11.
- Sondang p, s. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan r&b*. Alfabeta.
- Suhendar, a. (2011). *Pengaruh persepsi tentang perubahan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai*. November.
- Suhendra. (2014). *Pendidikan dan latihan*.
- Sukarno, k. W., & syaichu, m. (2006). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. *Fakultas ekonomika dan bisnis universitas diponegoro*, 3(2003), 46–58.
- Sunarto. (2012). *Icebreaker dalam pembelajaran aktif*. Cakrawala media.
- Surachmad, w. (1982). *Pengantar interaksi belajar mengajar*. Tarsito.

- Suratman, b., & asmini, l. (2014). Pengaruh penggunaan teknologi komunikasi terhadap tingkat kinerja karyawan di kantor pos madiun. *Fakultas ekonomi, unesa, kampus ketintang surabaya*.
- Sutrisno, e. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana prenada media group*.
- Syaiful anwar. (2009). *Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada pt. Misaja mitra pati factory kabupaten pati*. 2009(75), 31–47.
- Tri wahyuni. (2018). *Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada pd. Bpr bank jombang kantor pusat*. 14–39.
- Undang-undang nomor 20 tahun 2003. (2003). *No title*.
- Undang-undang republik indonesia nomor 23 tahun 2003. (2003). *Undang-undang republik indonesia nomor 23 tahun 2003*. Pemerintah republik indonesia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja, edisi kedua*. Jakarta: pt. Raja grafindo persada.
- Yudha supriyatna. (2020). Tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pt prima makmur rotokemindo. *Jurnal manajemen*, 21(1), 1–9. [Http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/](http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/)
- Yulia istia ningsih. (2017). Pengaruh karakteristik penganggaran, penerapan sistem informasi akuntansi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten batang hari). *Jurnal ilmiah universitas batanghari jambi*, vol.17(no.3), 177–195.
- Zainal abidin, s. P. (2015). Pemahaman siswa terhadap pemanfaatan media pembelajaran berbasis livewire pada mata pelajaran teknik listrik kelas x jurusan audio video di smk negeri 4 semarang. *Edu elektrika journal*, 4(1), 38–49.
- Zainaro, a. (2017). Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. A. Dadi tjokrodipo bandar lampung. *Jurnal kesehatan holistik*, 11(1), 1–4.