



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11850-11870

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat

Vesti Nadari Artisti<sup>1✉</sup>, Azmi Fatria<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: [vestinadari@stembu.ac.id](mailto:vestinadari@stembu.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Perkembangan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat Teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup pegawai. Penggunaan teknologi oleh manusia diawali dengan pengubahan sumber daya alam menjadi alat-alat sederhana, sedangkan kinerja/pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas/pekerjaan suatu pekerjaan yang diterima dari atasannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, pendekatan atau observasi lapangan, wawancara dan koesioner. Dengan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi 50% pegawainya belum mengoptimalkan dan menganggap software dan arsip digitalisasi yang disediakan oleh Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat untuk memudahkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan perkembangan teknologi informasi di Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan terdapat faktor lain yang mempengaruhi.

Kata Kunci: *Teknologi, Kinerja, Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat*

## Abstract

Technological developments on employee performance at the West Java Province Regional Housing and Settlement Service. Technology is the entire means of providing goods necessary for the continuity and comfort of employees' lives. The use of technology by humans begins with changing natural resources into simple tools, while performance/employees have a very important role in carrying out the activities/work of a job received from their superiors. In this research, data collection techniques were carried out by means of observation, approach or field observation, interviews and questionnaires. With qualitative methods. The results of this research show that 50% of employees have not optimized and consider the digitalization software and archives provided by the West Java Province Regional Housing and Settlement Service to make their work easier. The research results show that the development of information technology in the Regional Housing and Settlement Department of West Java Province has quite an influence on employee performance and there are other influencing factors. *Keywords: Technology, Performance, West Java Province Regional Housing and Settlement Service*

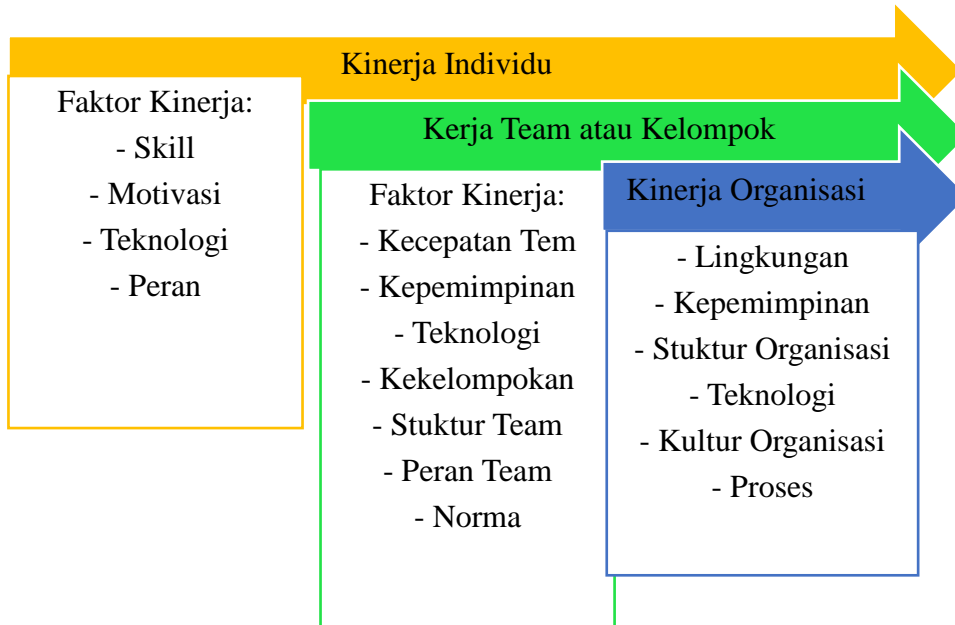
## PENDAHULUAN

Teknologi adalah sebuah sarana yang berperan sebagai keperluan barang-barang yang dibutuhkan manusia sebagai bentuk kelangsungan dan kenyamanan hidup. Seiring berkembangnya zaman, teknologi pun mengalami banyak perubahan dan semakin berevolusi dan inovatif, sebagai contohnya seperti mesin cetak, handphone, hingga yang sangat penting saat ini seperti kehadiran teknologi pintar yang telah muncul di lingkungan manusia. Pesatnya pertumbuhan teknologi dalam kurun waktu yang singkat dalam aspek kehidupan akan memberikan dampak yang cukup besar. Perkembangan teknologi tersebut tentunya memberikan dampak negatif maupun positif terhadap penggunaannya, Peralnya, teknologi dalam kehidupan ini ibarat boomerang yang nyata bisa kita rasakan. Salah satu dampak positif teknologi dalam bidang bisnis, teknologi mampu mengefisienkan pekerjaan karyawan dengan lebih optimal.

Teknologi membantu pekerjaan manusia lebih efisien dan efektif, dengan adanya teknologi dan lebih akurat, teknologi dapat meminimalisir terjadinya human error. Namun, meski demikian tidak dapat dipungkiri penggunaan teknologi dapat menghasilkan sebuah limbah elektronik yang berbahaya yang dapat menghabiskan sumber daya diperbaharui. Untuk itu, perusahaan harus bertanggung jawab mengatasi fenomena yang kemungkinan dapat terjadi seperti ini dengan memperbaiki kualitas sumber daya yang dimilikinya, salah satunya dengan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hal terpenting yang perlu selalu diperhatikan serta dipantau oleh seluruh pihak manajemen baik dari posisi tertas hingga terbawah. Jadi kinerja pegawai yang harus dicapai

di DISPERKIM adalah ketepatan waktu yang sangat diperhatikan, pekerjaan individu atau team atau karyawan yang harus penuh tanggung jawab atas pekerjaannya, semua itu untuk mencapainya sebuah tujuan organisasi. Fenomena kinerja pegawai di dinas perumahan dan pemukiman Jabar banyak sekali kemampuan dan sifat – sifat yang mempengaruhi kinerja diantaranya:



Tabel 1.1 Tabel Latar Belakang Penelitian

Fenomena perkembangan teknologi di Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provisini Jawa Barat terdapat pada perangkat lunaknya, yaitu software. Information and Communication Technologies atau yang disebut juga dengan singkatan (ICT) adalah salah satu media alat informasi dan tranfer data yang dimiliki DISPERKIM. Alat tersebut dibuat dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi biaya.

Namun pada kenyataannya perkembangan teknologi juga harus diiringi dengan aspek sumber daya manusia yang mempunyai serta memapu beradaptasi dengan perkembangan teknologi itu. Sumber daya manusia yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi akan membuat perkembangan teknologi yang diciptakan menjadi purma.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provisini Jawa Barat.

## Teknik Pengumpulan Data Berdasarkan Indikator

Variabel	Indikator	Teknik Pengumpulan Data
Perkembangan Teknologi Informasi (Y) (Sutaman, 2009)	1. Hardware	Observasi
	2. Software	Wawancara
	3. Network	Wawancara
	4. People	Wawancara, Kuesioner
Kinerja Pegawai (X) (Hazmanan Khair 2020)	1. Tanggung Jawab Peran	Wawancara
	2. Ketepatan Waktu	Wawancara
	3. Kualitas Pekerjaan	Kuesioner
	4. Kualitas Hasil	Wawancara
	5. Kehadiran	Wawancara
	6. Kerjasama Tim	Kuesioner
	7. Inisiatif	Wawancara
	8. Kepemimpinan	Wawancara

Tabel 2 Tabel 3.3 Teknik Pengumpulan Data Berdasarkan Indikator

Tabel di atas merupakan data hasil wawancara, dan hasil dari angket kuesioner yang berpengaruh pada perkembangan teknologi, teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada disperkim.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiono, 2018) menyatakan bahwasanya penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan dengan fenomena secara ilmiah (eksperimen), yang dimana peneliti akan berperan sebagai instrument. Selain itu, penelitian kualitatif juga lebih menekankan pada

makna untuk teknik pengumpulan data dan saat menganalisis data. Pendekatan adalah sebuah rancangan penelitian yang akan di lakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatnya sebuah jawaban terhadap pertanyaan yang telah di rumuskan sebelumnya. Pendekatan kualitatif digunakan pada peneliti karena peneliti bisa lebih mendeskripsikan hasil penelitian yang ada di lapangan sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian.

Teknik yang diambil untuk pengumpulan data penelitian ini, menggunakan dua metode yaitu metode observasi dan wawancara. Data yang diambil merupakan sumber data primer dan teknik pengumpulan lebih banyak dengan pendekatan atau observasi lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

DISPERKIM ialah perusahaan daerah yang bernama lengkap Dinas Perumahan dan Pekukiman Daerah Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang pemerintahan daerah yaitu pemukiman dan perumahan. Sejarah disperkim sebetulnya nama baru yang sebelumnya dengan nama DISTARKIM sejak tahun 2009, dan berubah nama lagi menjadi DIKRIMRUM yang merupakan peraturan gubernur no 41 tahun 2009 tentang organisasi daerah provinsi jawa barat dengan peraturan gubernur nomor 53 tahun 2016.



**disperk**in

Visi dan Misi Dinas perumahan dan Pemukiman Provinsi Jawa Barat

- Visi

Terwujudnya Jawa Barat juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi.

- Misi

Membentuk manusai yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, yang menjadikan manusia yang berbudaya, bermutu dan mewujudkan visi perusahaan. Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi masyarakat sejahtera dan berkeadilan melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat inovasi dan pelaku pembangunan, dengan sasaran misi yaitu nelayan juara, pariwisata juara, lingkungan hidup juara, pengelolaan sampah juara, tanggap bencana juara, perekonomian. Kreatif juara, pekerja juara, industri juara, pasar juara, petani juara, komunitas juara, UKM juara, dan wirausahawan juara.

## Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat



- Tugas pokok dan Fungsi Desperkim

### A. Tugas Pokok

Menyelenggarakan segala pencapaian pemerintahan di daerah pemukiman yang meliputi kawasan pemerumahan, sarana prasarana dan termasuk izin lokasi serta tanah garapan untuk pembangunan. Serteriat gubernur atau pemerintah pusat melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan bidang tugasnya masing – msing.

### B. Fungsi

Berikut adalah beberapa fungsi dari disperkim antara lain:

- Menyenggarakan tugas pokok yang merupakan bidang perumahan dan pemukiman yang menjadi tanggung jawab disperkim,
- Menyenggarakan kewajiban pada bidang masing – masing yang menjadi kewenangan atau tanggung jawab Provinsi. Serta memberikan evaluasi dari kegiatan lapangan untuk dijadikan bahan referensi di kemudian hari.

Adapun fungsi dari Sekretariat dan Bidang pada disperkim adalah sebagai berikut:

### 1. Sekertariat

Sekertariat merupakan seorang karyawan yang membantu kepala dinas untuk mengkoordinasikan bidang atau dept DISPERKIM yang meliputi organizing perusahaan. Fungsinya untuk mengminimalisir tugas pokok per bidang sebagai salah satu pencapaian atau *goals* perusahaan.

### 2. Bidang Perumahan

Bidang perumahan DISPERKIM adalah salah satu bidang yang memiliki fungsinya untuk penyelenggaraan pembangunan rumah di Kawasan pemukiman serta, pembangunan Gedung yang disenggarakan melalui program pemerintah daerah. Bidang perumahan juga memiliki beberapa aspek diantaranya aspek, rumah umum, aspek rumah khusus yaitu aspek program pemerintah daerah yang di salurkan langsung, dan aspek swadaya.

### 3. Bidang Infasustur Pemukiman

Bidang infasuktur merupakan bidang yang menyalurkan sarana dan prasaran pembahangunan, menyediakan dan menyediakan sarana dan prasarana khusus yaitu sarana konsumsi (makan dan minum ).

### 4. Bidang Kawasan Pemukiman

Bidang Kawasan pemukiman ialah bidang penempatan pemukiman bisa di perkotaaan, perdesaaan atau di Kawasan padat penduduk. Bidang Kawasan perumahan berfungsi sebagai alat atau sarana bidang perumahan dengan meliputi aspek kawsan penataan perumahan.

### 5. Bidang Pertanahan

Bidang penataan merupakan sebageian dari sarana untuk perencanaan pengaadaan tanah dan data informasi sesuai dengan tugas pokok.

Hasil Wawancara, Obsevasi dan Koesioner

#### 1. Wawancara

Menurut yang dikemukakan oleh (Nazir & Najir, 1999) mengatakan bahwasanya wawancara adalah bentuk proses untuk memperoleh keterangan dari tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan narasumber atau responden. Dalam wawancara ini, peneliti menggunakan alat dimana peneliti membawa sebuah data dasar yang ditanyakan kepada responden.

Peneliti akan mewawancara langsung kepada responden/narasumber yang menjadi objek penelitian yang berkaitan dengan sistem teknologi dan informasi pada pemerintahan atau perusahaan daerah pada kota bandung.

#### 2. Observasi

Menurut yang dikemukakan oleh (Sukamadina, 2005) mengatakan bahwa observasi atau *obsevation* atau pengamatan merupakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Observasi yang di lakukan di perusahaan daerah atau dinas perumahan dan pemukiman kota bandung provinsi jawa barat difokuskan pada pengamatan langsung terhadap perusahaan daerah yang berunit di divi bagaian kepegawaian dan teknologi dan informasi di disperkim.

### 3. Kuesioner

Menurut (, Sugiyono, 2020) mengatakan bahwasanya kuesioner adalah sebuah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan mengajukan kuesioner kepada subjek penelitian yang berkaitan dengan menggunakan perangkat digital yang disebut dengan kuesioner yang diberikan peneliti melalui link google form dengan cara meng-share link tersebut ke sosial media (*whatsapp*).

### Pembahasan

- Perkembangan Teknologi Informasi

Menurut yang dikemukakan oleh (Triwayuni, 2003) mengatakan bahwa “Teknologi ialah alat yang memabantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan waktu yang fleksibel dan membantu untuk ketepatan waktu saat bekerja”.

Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh yang sangat besar bagi disperkim karena penggunaan dan pemanfaatan teknologi sangat handal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain untuk mempercepat dan memperlancar kerja seorang pegawai/pegawai kantor. Manfaat perkembangan teknologi dan informasi lainnya adalah meningkatkan kepuasan pegawai/pegawai yang merupakan salah satu kunci terciptanya pekerjaan yang menyenangkan bagi karyawan/pegawai.

Adanya sarana atau prasarana yang memadai akan mendorong kinerja karyawan/pegawai. Dilihat dari hasil observasi, wawancara dan hasil kuesioner menunjukkan bahwa perkembangan teknologi dan informasi sangat berkembang dengan pesat.

### 1. Hardware

Berdasarkan hasil laporan observasi, keberadaan perangkat keras (*hardware*) pada Dinas Perumahan dan Permukiman Daerah menunjukkan bahwa, sebelum melaksanakan digitalisasi perlu memperhatikan fasilitas/sarana dan prasarana yang akan digunakan dan mempersiapkan aspek pelaksanaan digitalisasi untuk kelangsungan kegiatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti keadaan perangkat keras (*hardware*) untuk mendukung keras kegiatan yang yang menggunakan aplikasi atau *software*, perlu diperhatikan lagi kualitas serta kuantitasnya. Sehingga peneliti berpendapat untuk aspek *hardware* di Disperkim belum maksimal dalam mengatakan sarana dan prasarana untuk keberlangsungan kegiatan atau pekerjaan.

## 2. Software

Dari hasil wawancara mengenai indikator *software* bahwa peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana bagaimana Absensi karyawan bagus/ga? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Teknologi yang digunakan untuk mengabsen karyawan bernama K-MOD karyawan sudah terbiasa dengan sistem reminder atau pendekatan".* Ujar beliau sebenarnya *Software* sebenarnya sudah baik karena, disediakan oleh pusat. Aplikasi absen digital K-MOD yang berada pada Disperkim, merupakan salah satu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan.

Selanjutnya, peneliti menanyakan kembali kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan apakah teknologi (media sosial, media cetak, dan media masa) yang mempengaruhi perusahaan Disperkim? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Teknologi dan informasi sangat berpengaruh pada perusahaan kami. Karena, media sosial merupakan wujud perkembangan teknologi yang telah banyak digunakan."*

Berikutnya peneliti menanyakan kembali dengan pertanyaan Seberapa sering pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan di Disperkim? Lalu beliau menjawab *"Sangat sering karena nama teknologi dan informasi bagian dari kegiatan usaha memanfaatkan tingkat elektronik komputer."*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah arsip digital apakah arsip digital atau *document management system* membantu dalam mengelola dokumen secara efisien, aman dan tersentralisasi? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Hampir seluruh karyawan/pegawai Disperkim menjawab TIDAK dengan jumlah karyawan/pegawai 27 dari 30 karyawan/ pegawai karena, sistem pengelolaan dokumen atau document managemnt system mempunyai plus minus yang membantu dalam arsip digital".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan

Apakah Anda terbiasa dengan sistem informasi atau aplikasi *from (desktop)*? Lalu diambil jawaban koisioner dengan jawaban :

*"Karena sebagian karyawan sering menggunakan komputer, sebagian karyawan sudah terbiasa menggunakan desktop".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah pekerjaan yang sudah serba otomatis membuat lebih bnayak waktu untuk aktivitas startegis lainnya? Apakah produktivitas tim meningkat? Lalu diambil jawaban koisioner dengan jawaban :

*"Banyak yang setuju menjawab YA dengan jumlah karyawan/pegawai sebanyak 15 orang dari 30 karyawan/pegawai dan ada pula yang menjawab TIDAK dengan jumlah 15 orang dari 30 pegawai yang berarti 50% pegawai masih belum memahaminya. adanya aplikasi atau alat online yang belum memahaminya sepenuhnya".*

Dari hasil wawancara dan koisioner tersebut peneliti, berpendapat bahwa Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat sudah menyediakan beberapa *software* untuk memudahkan para karyawan/pekerja bekerja. Selain itu Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat juga sudah memanfaatkan media sosial dalam menjalin komunikasi formal dala konteks pekerjaan.

### 3. Network

Berdasarkan dari hasil wawancara mengenai *network* yang berada pada disperkim ahwa peneliti kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan dengan pertanyaan Bagaimana bagaimana Absensi karyawan bagus/ga? Lalu beliau menjawab sebagai berikut: *"Teknologi yang digunakan untuk mengabsen karyawan bernama K-MOD karyawan sudah terbiasa dengan sistem reminder atau pendekatan".* Ujar belau sebenarnya *Software* sebenarnya sudah baik karena, disediakan oleh pusat. Aplikasi absen digital K-MOD yang berada pada disperkim, merupakan salah satu mesin absensi jenis biomentrik yang menggunkan metode pendeksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan.

Selanjutnya, peneliti menanyakan kembali kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan pakah teknologi (media sosial, media cetak, dan media masa) yang mempengaruhi perusahaan desperkim? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Teknologi dan informasi sangat berpengaruh pada perusahaan kami. Karena, media sosial merupakan wujud perkembangan teknologi yang telah banyak digunakan."*

Berikutnya peneliti menayakan kembali denagan pertanyaan Seberapa sering pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan di disperkim? Lalau beliau menjawab *"Sangat sring*

*karena nama teknologi dan informasi bagian dari kegiatan usaha memanfaatkan tingkat elektronik komputer.*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan

Apakah Anda Mencari berita di *web* berita? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*“Seluruh karyawan/pegawai dengan jumlah 30 dari 30 karyawan/pegawai menjawab YA karena karywan/pegawai Disperkim sering menggunakan website untuk mencari informasi atau isu terkini”.*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah arsip digital atau *document managament system* membantu dalam mengelola dokumen secara efisien aman dan terelasisasikan? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*“Hampir seluruh karyawan/pegawai Disperkim menjawab TIDAK dengan jumlah karyawan/pegawai 27 dari 30 karyawan/ pegawai karena, sistem pengelolaan dokumen atau document managemnt system mempunyai plus minus yang membantu dalam arsip digital”.*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai DISPERKIM dengan pertanyaan Apakah Anda terbiasa dengan sistem informasi atau aplikasi *from (desktop)*? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*“Karena sebagian karyawan sering menggunakan komputer, sebagian karyawan sudah terbiasa menggunakan desktop”.*

Berdasarkan hasil wawancara dan koesioner, peneliti memberikan pendapat bahwa disperkim para pegawainya sudah memiliki *network* (jaringan) yang baik. Baik jaringan untuk mengakses *databled*, dokumen hingga jaringan *internetyang* disediakan untuk memudahkan karyawan/pegawai dalam bekerja.

#### 4. People

Berdasarkan dari laporan hasil wawancara dan koesioner mengenai indikator *people* menghasilkan bahwa (SDM) yang berada disperkim bahwa, sumber daya manusai dan teknologi mempunyai hubungan timbal balik dan saling memengaruhi. Oleh sebab itu selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah arsip digital apakah arsip digital atau *document management system* membantu dalam

mengelola dokumen secara efisien, aman dan tersentralisasi? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Hampir seluruh karyawan/pegawai Disperkim menjawab TIDAK dengan jumlah karyawan/pegawai 27 dari 30 karyawan/ pegawai karena, sistem pengelolaan dokumen atau document managemnt system mempunyai plus minus yang membantu dalam arsip digital".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah Anda setuju dengan adanya sumber daya manusia untuk meningkatkan teknologi dan informasi pada DISPERKIM? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Seluruh pegawai yang menjawab kuisisioner Desperkim menjawab YA dengan jumlah pegawai sebanyak 30 dari 30 pegawai, artinya jika sumber daya manusia memadai maka teknologi informasi akan lebih berkembang secara berkala".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah arsip digital atau *document management system* membantu dalam mengelola dokumen secara efisien, efektif, aman dan tersentralisasi? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Hampir seluruh karyawan/pegawai Disperkim menjawab TIDAK dengan jumlah karyawan/pegawai 27 dari 30 karyawan/ pegawai karena, sistem pengelolaan dokumen atau document managemnt system mempunyai plus minus yang membantu dalam arsip digital".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah Anda terbiasa dengan sistem informasi atau aplikasi *from (desktop)*? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Karena sebagian karyawan sering menggunakan komputer, sebagian karyawan sudah terbiasa menggunakan desktop".*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah karyawan lebih terlibat dan produktif dibandingkan sebelumnya? Apakah pekerjaan otomatis berarti lebih banyak waktu untuk aktivitas strategis lainnya? Apakah produktivitas tim meningkat? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*"Dilihat dari hasil kuisisioner, jawabannya seri. Artinya ada yang menjawab YA dengan jumlah pegawai 15 dari 30 orang dan ada yang menjawab TIDAK dengan jumlah 15 orang*

*dari 30 orang yang berarti masih ada 50% pegawai yang tidak setuju. belum paham benar tentang adanya aplikasi atau tools online yang belum paham betul".*

Berdasarkan hasil wawancara dan koesioner untuk aspke *people*, peneliti berpendapat bahwa seluruh pegawai sudah menyadari pentingnya *software* yang disediakan oleh Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun, masih ada 50% kinerja/pegawainya yang belum mengoptimalkan serta menganggap *software* dan bahkan arsip digitalisasi yang disediakan oleh disperkim untuk memudahkan pekerjaan. Sebagian masih menganggap hal tersebut justru memperlambat atau bahkan ad yang belum paham cara menggunakannya. Sehingga kesimpulan dari aspek *poeple* ini, sumber daya manusia (SDM) di disperkimbelum mampu mengoptimalkan teknologi informasi dengan sebaik – baiknya.

## 5. Kinerja

Dari hasil laporan observasi, wawancara dan kuesioner pada disperkim, kinerja/pegawai memiliki penampilan yang menarik dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan yang diterima dari atasannya. Peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana bagaimana Absensi karyawan bagus/ga? Lalu beliau menjawab sebagai berikut: *"Teknologi yang digunakan untuk mengabsen karyawan bernama K-MOD karyawan sudah terbiasa dengan sistem reminder atau pendekatan".* Ujar belau sebenarnya *Software* sebenarnya sudah baik karena, disediakan oleh pusat. Aplikasi absen digital K-MOD yang berada pada disperkim, merupakan salah satu mesin absensi jenis biomentrik yang menggunakan metode pendeksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan.

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarakan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan

Apakah Anda Mencari berita di *web* berita? Lalu diambil jawaban koesioner dengan jawaban :

*""Seluruh karyawan/pegawai dengan jumlah 30 dari 30 karyawan/pegawai menjawab YA karena karywan/pegawai Disperkim sering menggunakan website untuk mencari informasi atau isu terkini".*

Berdasarkan hasil wawncara dan koesioner diatas peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan/pegawai yang ada di disperkim karyawan/pegawai yang baik tidak akan penah ragu untuk mengambil tanggung jawab. Sehingga lebih serta memberikan semanagat dalam bekerja yang akan mendorong karyawan/pegai disperkim untuk menyelsaiakn tugas nya.

## 6. Tanggung Jawab Peran

Dari hasil laporan wawancara dan kuesioner mengenai indikator tanggung jawab peran pada Disperkim menunjukkan bahwa, setiap pegawai/karyawan sudah ditentukan dengan adanya program kerja masing – masing ataupun tim yang diberikan atasan setiap divisi. Seperti divisi tengaga operator staff perumahan disana memiliki tanggung jawab peran yang cukup besar. Karena setiap pegawai/ karyawan individu atau *tem* mereka harus mempersiapkan fisik, pendampingan untuk *kontrolling, motoring* evaluasi lapangan dan hasil mencari kendala – kendala yang ada di lapangan.

Bahwa, peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana anda mengatasi karyawan lain jika salah satu karyawan mengalami stres, cemas, depresi atau gangguan mental lainnya karena pekerjaan dan tekanan atas pekerjaannya? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*“Jika salah satu karyawan kami mengalami hal tersebut sebisa mungkin perusahaan akan memberikan motivasi berkerja atau perpanjangan deadline. Tetapi jarang sekali bahkan tidak pernah karyawan kami mengalami tekanan. Karena, biasanya setiap unit atau divisi di perusahaan adanya kegiatan kerja dalam team, atau membantu secara kelompok/gotong royong”.*

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarikan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah Anda setuju dengan adanya peningkatan Apakah Anda setuju dengan adanya sumber daya manusia untuk meningkatkan teknologi dan informasi pada Disperkim? Lalu diambil jawaban kuesioner dengan jawaban :

*“Seluruh pegawai yang menjawab kuisisioner Disperkim menjawab YA dengan jumlah pegawai 30 dari 30 pegawai, artinya jika sumber daya manusia memadai maka teknologi informasi akan lebih berkembang secara berkala”.*

Menurut yang dikemukakan oleh (Barbara, 2008) mengatakan bahwa Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil.

Bedarkan hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan peneliti mengenai aspek tanggung jawab peran karyawan/pegawai, peneliti berpendapat bahwa seluruh karyawan/pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat. Karyawan/pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya baik dan

penuh tanggung jawab. Hal ini termasuk menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan, serta menjaga kualitas yang baik.

## 7. Ketepatan Waktu

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator tanggung jawab peran pada dispermim menunjukan bahwa, bekerja diukur dari absensi digital maupun absensi manual. Dimana pegawai/karyawan tidak bisa berbohong atau menitipkan absen mau secara otomatis ataupun manual. Jika karyawan tidak tepat waktu dalam hal bekerja maka karyawan itu akan di kenakan sanksi tertulis. Dan jika sanksi itu sudah melewati batas, pegawai/karyawan akan di kenakan pemotongan gaji. Dalam absen digital perusahaan Dinas Perumahan dan pemukiman daerah memiliki absen digital untuk para ASN bernama *K-MOD* sedangkan, untuk para non – ASN mereka membawa dokumen *hardfile* yang nantinya di berikan kepada atasan divisi masing – masing.

Bahwa, peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana bagaiamana Absensi karyawan bagus/ga? Lalu beliau menjawab sebagai berikut: *"Teknologi yang digunakan untuk mengabsen karyawan bernama K-MOD karyawan sudah terbiasa dengan sistem reminder atau pendekatan"*. Ujar beliau sebenarnya *Software* sebenarnya sudah baik karena, disediakan oleh pusat. Aplikasi absen digital K-MOD yang berada pada DISPERKIM Provinsi Jawa Barat, merupakan salah satu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan.

Menurut yang dikemukakan oleh (Evedi, 2020) mengatakan bahwa ketepatan waktu adalah pemanfaatan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti berpendapat bahwa pada dispermim absensi kehadiran karyawan/pegawai dapat membantu atau mengukur kinerja karyawan dan menentukan apakah karyawan/pegawai dispermim hadir dengan konsisten dan produktif.

## 8. Kualitas Pekerjaan

Dari hasil laporan koesioner mengenai indikator mengenai kualitas pekerjaan pada dispermim menunjukan bahwa, Pegawai/karyawan diharuskan untuk menyelesaikan tugas dengan jangka waktu *deadline* yang sudah di sediakan oleh atasan. Dan bukan hanya mengerjakan proker individu tetapi dispermim mencantumkan kualitas pekerjaan dengan kejujura, disiplin, dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain, dapat berkomunikasi baik, baik diinternal maupun eksternal.

Selanjutnya peneliti menanyakan kembali pertanyaan dari kuesioner yang peneliti sebarikan melalui media sosial kepada karyawan/pegawai Disperkim dengan pertanyaan Apakah karyawan lebih terlibat dan produktif dibandingkan sebelumnya? Apakah pekerjaan otomatis berarti lebih banyak waktu untuk aktivitas strategis lainnya? Apakah produktivitas tim meningkat? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Dilihat dari hasil kuisisioner, jawabannya seri. Artinya ada yang menjawab YA dengan jumlah pegawai 15 dari 30 orang dan ada yang menjawab TIDAK dengan jumlah 15 orang dari 30 orang yang berarti masih ada 50% pegawai yang tidak setuju. belum paham benar tentang adanya aplikasi atau tools online yang belum paham betul".*

Menurut yang dikemukakan oleh (Filippo, 2005) kualitas pekerjaan diukur dari nilai kerja yang ditempuh setiap bulan dengan kapasitas kinerja 60% dan perilaku 40%. Pada disperkim, tentang adanya kualitas kerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil koesioner diatas peneliti berpendapat bahwa Kualitas Pekerjaan pada disperkim. yang memiliki etika dalam bekerja, sikap positif dan kemampuan beradaptasi tinggi yang membuat karyawan/pegawai disperkim memberikan kontrobuksi yang signifikan ditempat kerja.

#### 9. Kualitas Hasil

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator mengenai kuliatas hasil pada disperkim menunjukan bahwa, Dimana pegawai/karyawan harus mencapai target yang sudah di berikan Disperkim untuk dicapai ratilahu (Dandan omah atau rumah layak huni) yang harus sudah selsai dalam jangka waktu 1 bulan dalam divisi perumahan.

Bahwa, peneliti menanyakan kepada informan berinisial AS dengan pertanyaan Bagaimana target kinerja yang harus dicapai? Kemudian beliau menjawab:

*"Target atau nilai kerja yang harus di tempuh setiap bulannya harus ada kinerja sekitar 60% dan perilaku sebanyak 40%".*

Menurut yang dikemukakan oleh (Davis, 2005) kualitas hasil pekerjaan di disperkim ialah sejauh mana karyawan proses target bekerja dalam berkegiatan lapangan eksternal dan internal.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti meminta agar pegawai Disperkim, seluruh pegawai disperkim, sasaran atau nilai kerja harus berada pada landasan formal. sistem yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai/pekerja agar sesuai dengan standar kerja. yang telah ditetapkan.

## 10. Kerja sama Tim

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator mengenai kerja sama tim pada Disperkim menunjukkan bahwa kerja sama tim dalam lingkungan kantor yang sudah cukup lumrah dalam artinya biasa saja. Yang sudah di katakan oleh informan AS mengatakan bahwa *"Jika salah satu karyawan kami mengalami hal tersebut sebisa mungkin perusahaan akan memberikan motivasi berkerja atau perpanjangan deadline. Tetapi jarang sekali bahkan tidak pernah karyawan kami mengalami tekanan. Karena, biasanya setiap unit atau divisi di perusahaan adanya kegiatan kerja dalam team, atau membantu secara kelompok/gotong royong."*

Menurut yang dikemukakan oleh (Anggraeni , 2019) mengatakan bahwa, kerjasama tim adalah sekelompok orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimilikinya guna mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menanyakan bahwa karyawan Disperkim seluruh karyawan/pegawai Disperkim target atau nilai kerja harus pada sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan/pekerja agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

## 11. Inisiatif

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator inisiatif pada Disperkim menunjukkan bahwa, dalam bekerja para pegawai/karyawan pasti pernah melakukan pekerjaan secara kerja profesional untuk mengambil tindakan tanpa harus diinstruksikan.

Bahwa, peneliti menanyakan kepada informan berinisial AS dengan pertanyaan Bagaimana inisiatif para pegawai disana? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Inisiatif karyawan yang ada di kantor kami mereka sudah di tentukan proker masing – masing oleh para atasan dengan cara masukan rencana kerja terlebih dahulu dan terstruktur, memberikan dampingan kontroing, monitoring, evaluasi lapangan dan hasil mencari kendala –kendala di lapangan. Dengan cara atasan mereka yang memberikan tugas tersebut para karyawan akan mengetahui target masing –masing dalam sebuah pekerjaanya dengan begitu, mereka akan lebih beringinan atau keamaunya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan".*

Menurut yang dikemukakan oleh (Suryana, 2006) mengatakan bahwa Inisiatif di Disperkim membawa *goal* perusahaan di bidang yang dikerjakannya dengan sama yaitu membawa perusahaan kepada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam wewenang perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di disperkim peneliti memberikan pendapat bahwa inisiatif karyawan/pegawai untuk mengambil tindakan tanpa harus diintrusikan dalam artian itu adalah semangat untuk mencapai tujuan.

## 12. Kepemimpinan

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator kepemimpinan pada disperkim menunjukan bahwa, fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar dapat menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Diantaranya yang dilakukan oleh divisi perumahan mereka melakukan adanya *mentoring* saat berja di lapangan.

Bahwa, peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana aspek kepemimpinan setiap pegawai disana? Ada atau tidak? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Ada, aspek kepemimpinan harus ada sturuktural yang berpengaruh pada nilai yang diberikan atasan melalui sistem top down. Yang artinya, dari atasan ke pegawai".*

Menurut yang dikemukakan oleh (Stoner, 1996) mengatkan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti disperkim Provinsi Jawa Barat peneliti memberikan pendapatbawa kepemimpinan itu untuk membangun kreadibilitas yang baik. Hal tersebut berarti bertanggung jawab atas perkataan dan tindkan yang diucapkan atau dilakukan.

## 13. Kehadiran

Dari hasil laporan wawancara mengenai indikator kepemimpinan pada disperkim dapat disimpulkan bahwa, salah satu faktor penting yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja pegawai pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, daftar kehadiran karyawan ini sangat penting untuk memudahkan atasan dalam memantau produktivitas karyawan di perusahaan.

Peneliti menanyakan kepada informan berinisial Y dengan pertanyaan Bagaimana bagaimana Absensi karyawan bagus/ga? Lalu beliau menjawab sebagai berikut:

*"Teknologi yang digunakan untuk mengabsen karyawan bernama K-MOD karyawan sudah terbiasa dengan sistem reminder atau pendekatan".* Ujar beliau sebenarnya *Software* sebenarnya sudah baik karena, disediakan oleh pusat. Aplikasi absen digital K-MOD yang berada pada disperkim, merupakan salah satu mesin absensi jenis biomentrik yang menggunakan metode pendeksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan.

Menurut yang di kemukakan oleh (Al, 2009) mengatakan bahwa, kehadiran dalam konteks organisasi merujuk pada fakta seseorang secara fisik berada di tempat kerja pada waktu yang ditentukan. Kehadiran seringkali diukur melalui absensi yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti disperkim peneliti memberikan pendapat bahwa kehadiran dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah sebuah bentuk kehadiran yang diukur melalui kualitas dalam bekerja.

Oleh karena itu, merupakan suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui ada atau tidaknya karyawan di suatu perusahaan atau instansi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*).

Dari hasil laporan observasi, wawancara dan koesioner penelitian ini bertujuan untuk sejauh mana perkembangan teknologi informasi kinerja pegawai di disperkim serta untuk mengetahui kaitan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti yaitu terdapat beberapa sarana dan prasara yang kurang pemeliharaan termasuk komputer dan PC yang mendukung perkembangan teknologi dan informasi di disperkim. Kemudian, beberapa karyawan juga belum ahli dalam menggunakan teknologi informasi yang disediakan disperkim. Sehingga, belum semua karyawan menggunakan perkembangan teknologi informasi secara optimal.

Untuk aspek kinerja, peneliti mengetahui bahwa kinerja pegawai di disperkim, sudah baik. Setiap indikator dari variabel kinerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai disana sudah baik.

#### 1. Pengaruh Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam menganalisis pengaruh perkembangan teknologi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi dan informasi cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disperkim sudah menyediakan teknologi dan informasi yang memadai dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dan nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian pemanfaatan teknologi dan informasi di disperkim, sudah cukup dimanfaatkan oleh pegawai namun belum optimal digunakan secara menyeluruh. Sehingga peneliti menyimpulkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai disperkim dapat dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lainnya selain perkembangan teknologi dan informasi.

Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas yang telah didapat oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan semua tugas pokok serta fungsi sebagai seorang karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai yang telah di berikan atasan perusahaan.

Berikut beberapa kinerja pegawai yang meliputi:

- Tanggung jawab peran
- Ketepatan waktu
- Kualitas pekerjaan
- Kualitas hasil
- Preensi atau Kehadiran
- Kerjasama tim
- Inisitif dan
- Kepemimpinan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil peneliian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara yang di lakukan di Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Bandung Provinsi Jawa Barat atau yang di sebut dengan desperkim. Dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut di paparkan sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh teknologi terhadap kinerja pegawai cukup berpengaruh sebab, adanya keberadaan teknologi di sekelilinya yang membatu karyawan/pegawai. Indikator teknologi dan informasi sangat berkaitan dengan adanya *hardware, software* dan manusia. Teknologi Informasi atau TI, sangat membantu karyawan/pegawai dalam mengubah, membuat, mengomunikasikan, atau menyebarkan informasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- , Sugiyono. (2020). Kinerja Pegawai. *Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pegawai*, 142.
- Al, R. E. (2009). Kehadiran Pegawai. *Peran Motivasi Kerja*.
- Andrij. (2020). Kinerja Pegawai. *Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerka Pegawai*.
- Anggraeni , S. (2019). Kerjasama Tim. *Pengaruh Pengalaman, Kerjasama, Disiplin, Dan Pengalaman Bekerja*, 164.
- Barbara, K. (2008). Tanggung Jawab Pegawai. *Peran Kinerja Dan Tanggung Jawab Kinerja*.
- Buharhannudin. (2019). Kinerja Pegawai. *Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai Terhadap Pengaruh Disiplin Lingkungan Kerja*, 192.
- Davis, G. (2005). Kualitas Hasil Pekerjaan . *Penerapan Manajemen Kualitas*.
- Evendi. (2020). Ketepatan Waktu. *Faktor Ketepatan WAKtu Dalam Bekerja*.
- Fachrezi Hakim, H. K. (2020). Kinerja Pegawai . *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 192.

- Filppo. (2005). Kualitas Pekerjaan. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 28.
- Hammer. (1976). *Perkembangan Teknologi dan Informasi*.
- Haris, Abdul;. (2017). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Pengaplikasiannya . *Perkembangan Teknologi dan Informasi* .
- Huberman, M. (1984). Analisis Data. *Analisis Data Dari Tiga Alur Kegiatan*.
- Mariso,. (2007). *Perkembangan teknologi*, 62.
- MS, A. (2020). Model Penelitian . *Analisa Perbandingan Metode Penelitian Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Muberman, M. (1992). Analisis Data Penelitian. *Langkah - Langkah Analisis Penelitian Kualitatif*.
- Nazir, & Najir. (1999). Teknik Pengumpulan Data. *Metode Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian*.
- Oktafianto, Musli Hudin;. (2016). Perkembangan Teknologi Informasi (TI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Inovasi*, 41.
- Oktafinato , M. (2009). Perkembangan Teknologi Dan Informasi (TI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* , 14.
- Pratiwi. (2020). Objek Penelitian dan Subjek Penelitian. *Objek Penelitian*.
- Riyanto. (2003). Teknik Analisis Data Penelitian. *Metode Analisis Data Penelitian* .
- Stoner. (1996). Kepemimpinan Kinerja. *Manajemen Kepemimpinan*, 161.
- Sugiono. (2018). Pendekatan dan Jenis Penelitian. *Objek Penelitian dan Jenis Penelitian*.
- Sugiono. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai*, 142.
- Sugiyono. (2014). Hipotesis Penelitian. *Objek Penelitian atau* , 67.
- Sukamadina. (2005). Metode Penelitian. *Pendekatan Dan Metode Penelitian*.
- Suryana. (2006). Inisiatif Dalam Bekerja. *Inisiatif Bekerja*, 02.
- Triwayuni, K. (2003). Perkembangan Teknologi Dan Informasi. *Pengenalan Teknologi Informasi*, 02.