



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8830-8841

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

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

Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo

Arham^{1✉}, Mansyur Ramly², Muh. Syafii Basalamah³

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: Arhamstore24@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja pegawai dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan pegawai terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh faktor kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian peneliti dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 51 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: *Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia; Teknologi Informasi; Kinerja Pegawai.*

Abstract

Employee performance is carried out to measure and assess the results of the work that has been done by employees for the organization where they work. This research was conducted to analyze the effect of the quality factors of human resources and information technology on employee performance. The population in the researcher's research was used as a sample of 51 people, using a saturated sample technique. The analytical method used was the SPSS 25 statistic. The results showed that the quality factor of human resources had a positive and significant effect on employee performance at Village Offices in Wajo District and information technology had a positive and significant effect on employee performance at Village Offices in Wajo District.

Keywords: *Human Resources Quality Factors; Information Technology; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Keberadaan desa secara yuridis dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 menjelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pemerintahan desa merupakan lingkup terkecil dalam suatu pemerintahan Republik Indonesia. Meskipun demikian, Pemerintahan desa memiliki peranan yang cukup besar dalam pembangunan. Jika pembangunan di setiap desa dapat berjalan secara maksimal, maka tujuan dari pemerintah pusat untuk membuat pemerataan kesejahteraan dan pembangunan yang adil akan dapat terwujud. Namun, fenomena yang ada di beberapa daerah di Indonesia belum sesuai dengan harapan pemerintah pusat. Peran dari pemerintah daerah cukup vital dalam otonomi daerah dikarenakan desa memiliki hak kebebasan untuk membuat regulasi dan aturan dalam kehidupan desa sebelum diatur oleh pemerintah daerah. Pemerintah desa diwajibkan untuk dapat mengelola dan mengatur urusannya sendiri. Hal itu termasuk perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggung jawaban dan kebermanfaatannya dari program-program yang dikelola oleh pemerintah desa. Desa memiliki hak otonomi, namun dalam melaksanakan kewenangannya harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahkan terhadap hak dalam mengambil kebijakan/tindakan maupun keputusan tidak boleh bertentangan dengan regulasi. Otonomi diberikan karena negara kita memberi ruang untuk eksistensi budaya tradisional dan adat yang berlaku di desa. Desa dengan hak otonomi khusus bisa mengatur sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakatnya termasuk terhadap proses penyelenggaraan pelayanan publik di wilayah administratif desa. Karena dengan pemberian hak otonomi tentu juga melekat kewajiban yang harus dilakukan oleh pejabat desa dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Tidak serta merta desa "seolah-olah" terlepas dari pengawasan dan pembinaan pemerintah kabupaten/provinsi maupun lembaga pengawas pemerintah lainnya. Sama halnya dengan instansi pemerintah lain, maka pemerintah desa merupakan instansi penyelenggara layanan untuk masyarakat desa yang dalam pengelolaan layanan juga wajib berpedoman pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Sementara menurut Mulyadi (2011), menjelaskan

bahwa "kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan". Kinerja merupakan pencapaian dari suatu usaha entah itu berhasil atau tidak sesuai dengan tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Manfaat pengukuran kinerja adalah memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen, memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, dan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja (Sari, 2018). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi pemerintahan, Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien di sektor pemerintahan, Tugas pokok aparatur pemerintah pada hakikatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Asmar, A. (2020). Pengembangan kualitas sumber daya manusia sendiri adalah upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan. Pengertian ini memusatkan pada pemerataan dalam meningkatkan kemampuan kinerja manusia dan pada pemanfaatan kemampuan tersebut. (Sein, 2009) Kedudukan serta peran manajemen sumber daya manusia sangat penting, yaitu memastikan aspek penciptaan, membangun serta meningkatkan organisasi. Bila tidak terdapat sumber daya manusia yang mencukupi, secara otomatis organisasi bakal kandas mencapai tujuan yang mau dicapai. Tidak hanya itu, keberadaaan dari sumber daya manusia ini juga merupakan aspek kunci dalam memastikan keberhasilan pada suatu organisasi Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan bagi organisasi, karena Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dan menjadi kekuatan internal dalam menghadapi persaingan dengan organisasi lain sebagai kompetitornya. Menurut Sutrisno (2014) "Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang bisa didayagunakan oleh perusahaan atau organisasi". Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Jogiyanto (1995) dalam Febriady (2013), teknologi merupakan alat yang digunakan individual dalam penyelesaian tugas mereka, dalam konteks sistem informasi, teknologi terkait dengan sistem komputer (perangkat keras, perangkat lunak dan data) dan penggunaan jasa pendukung (training) yang memberikan panduan penggunaan dalam menyelesaikan tugas. Dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal,

diharapkan kinerja pemerintah daerah dapat menjadi lebih mudah dan cepat untuk mendapatkan hasil yang baik. Terbatasnya pemanfaatan teknologi informasi dapat menyebabkan rendahnya kualitas layanan ke masyarakat desa sedangkan penggunaan teknologi informasi memiliki keunggulan guna meningkatkan keakuratan dan ketepatan informasi dan mengurangi kesalahan (Aziiz dan Sawitri, 2019), Kemajuan teknologi informasi tidak hanya mendorong arus komunikasi global, tetapi juga memacu laju pertumbuhan informasi secara luar biasa. Komputer dan jaringan informasi mempercepat pertukaran pikiran dan informasi, melahirkan gagasan teoritis baru, mempersingkat dan mempermudah proses operasional. Komputer hanya merupakan salah satu produk dalam domain teknologi informasi. Modem, Router, Oracle, SAP, Printer, Multimedia, Cabling System, VSAT, dan lain sebagainya, merupakan contoh dari produk-produk teknologi informasi.

Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. dalam perusahaan ataupun instansi, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja, Hamzah, N., & Arifin, Z. (2020). Kabupaten Wajo adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sengkang. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 2.056,19 km², saat ini terdapat 14 kecamatan 48 kelurahan dan 142 desa. Fenomena yang terjadi pada kantor Desa Kabupaten Wajo berkaitan dengan Sumber Daya Manusia ialah masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami tupoksi yang seharusnya dijalankan, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja, dan ada beberapa yang hanya masuk datang absen kemudian setelah itu tidak menetap di tempat kerja, dan ada beberapa yang tidak menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan, kemudian masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan yang berlaku. Fenomena yang terjadi pada kantor Desa Kabupaten Wajo berkaitan dengan Teknologi Informasi adalah masih banyak pegawai yang memiliki keterbatasan dalam mengoperasikan komputer sebagai sarana dalam oprasional kerja, fasilitas seperti komputer masih menggunakan model lama, dan website khusus informasi desa masih kurang update, jarang mengupdate tentang informasi desa serta untuk operator komputer atau programmer di beberapa kantor desa dalam hal ini yang membuat / membangun sistem desa kurang handal dalam bidang tersebut. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan di lakukan oleh R.A. Rodia (2021) dengan judul Pengaruh kualitas sumber daya manusia,

komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin yang hasilnya menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di lakukan oleh Gerry Yusman(2019) dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada OTO Multi Artha Bandung, Hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aminah (2021) dengan judul pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berangkat dari Fenomena yang ada di atas tentang pentingnya kinerja pegawai pada pemerintah desa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kabupaten Wajo".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) karena data–data yang diperlukan untuk menyusun karya ilmiah diperoleh dengan cara terjun langsung ke lapangan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya (Nana Syaodih, 2010). Penelitian kualitatif ini untuk mendapatkan data yang diangkakan. Dan selanjutnya angka-angka yang sudah pasti, yang melalui proses kualitatif datanya akan dikelola dalam pendekatan kuantitatif. Metode harus membuat pembaca dapat memahami metode penelitian yang digunakan. Berikan detail yang memadai agar karya dapat dipahami. Metode yang dituliskan harus ditunjukkan dengan referensi: hanya modifikasi yang relevan yang harus dijelaskan. Jangan ulangi detail metode yang telah ditetapkan. Bagian ini memuat rancangan atau desain penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini memuat tentang jenis penelitian, subjek/objek penelitian, teknik/instrumen pengumpulan data dan analisis data. Dilengkapi dengan ilustrasi berupa gambar / bagan desain dan langkah penelitiannya.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan

kuesioner.

2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai sumber diluar objek penelitian seperti dokumen – dokumen atau laporan – laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan adalah metode pengumpulan data meliputi :

1. Dokumentasi. Dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil – hasil penelitian sebelumnya. Guna memperoleh landasan teoritis.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek kajian untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal yang diteliti
3. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.
4. Kuesioner, yakni memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan kebebasan pada responden untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 14 kecamatan dengan 142 desa yang berada di Kabupaten Wajo.

Sample

Ukuran sampel merupakan banyaknya suatu sampel yang dapat diambil dalam satu populasi. Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2011)". Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling dengan pertimbangan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel yaitu, dengan banyaknya jumlah pegawai pada kantor desa yang berada di Kabupaten Wajo minimal sebesar 10 pegawai dan berdasarkan letak geografis.

Metode Analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Pengolahan datanya menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Constant	B	Std. Error	Beta	t	Sig
	-2,933	3,979		-0,737	0,465
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,465	0,130	0,407	3,578	0,001
Teknologi Informasi	0,589	0,146	0,459	4,044	0,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,933 + 0,465 X_1 + 0,589 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,465.
- Variabel teknologi informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,589.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu, mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 19 Hasil Uji R

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,617	0,380	0,355	2,040

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 19 di atas diketahui koefisien determinasi sebesar 0,355. Dimana hasil ini berarti variabel independen yaitu, kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi menjelaskan sebesar 35,5% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Tabel 20 Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	122,658	2	61,329	14,730	0,000
Residual	199,852	48	4,164		
Total	322,510	50			

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 20 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 14,730 dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, $F_{tabel} = (k;n-k) = (2;51-2) = (2;49) = 3,19$. Maka nilai Fhitung > Ftabel atau $(14,730 > 3,19)$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antar kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antar variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung pada taraf signifikan 5%

Tabel 21 Hasil Uji t

Model		Unstandardized		Standarized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constants	-2,933	3,979		-0,737	0,465
	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,465	0,130	0,407	3,578	0,001
	Teknologi Informasi	0,589	0,146	0,459	4,044	0,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta menunjukkan arah pengaruh variabel independen dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan dependen, tetapi jika nilai yang dihasilkan negatif artinya kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan penurunan pada variabel dependen.

Nilai 0,380 diperoleh dari nilai R square pada ujian koefisien determinasi dan berdasarkan hasil pada tabel 18 dapat diketahui persamaan regresi berganda yang dapat

dilihat dari nilai unstandardized coefficients beta sebagai berikut:

$$Y = -2,933 + 0,465 X1 + 0,589 X2 + 0,787$$

Persamaan pada gambar 3 di atas dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan bernilai -2,933 apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0 dengan asumsi variabel lain konstan. Jika kualitas sumber daya manusia meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat 0,465 dengan asumsi bahwa variabel X2 konstan, selanjutnya yaitu, teknologi informasi meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,589. Dimana kedua variabel independen yaitu, kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 21,3% sedangkan sisanya sebesar 0,787 atau 78,7% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dimana hasil signifikansi dari kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang telah dirumuskan, artinya kualitas sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia yang baik dalam instansi maka kinerja pegawai Kantor Desa Kabupaten Wajo juga akan meningkat, karena ketika kualitas sumber daya manusia semakin baik maka proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai akan dapat menghasilkan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang akan telah dicapai. Pada penelitian Kantor Desa Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beberapa indikator pada kualitas sumber daya manusia sudah cukup baik, terutama mengenai pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kantor desa artinya para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang didukung dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dari para pegawai. Dari hal tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada instansi karena dengan sesuainya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaan yang dikerjakannya maka hasilnya akan sangat baik sesuai dengan keinginan dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kakilo et al (2022), Dasmadi & Handayani (2023), (Prasetyo & Ariawan, 2023) dan Aisyah et al (2017) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana ada pengaruh kualitas sumber daya manusia,

profesionalisme dan komitmen, memiliki nilai positif maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, karena sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik apabila mereka memiliki kemampuan dalam melaksanakan wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikannya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2022) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya meskipun para pegawai tidak harus memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dimana hasil signifikansi dari teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang telah dirumuskan, artinya penggunaan teknologi informasi yang canggih saat ini sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penggunaan teknologi informasi saat ini sangat diharapkan agar dapat bisa mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana hal tersebut bukan lagi menjadi hal yang sulit selama adanya teknologi informasi yang saat ini semakin canggih. Pada penelitian di Kantor Desa Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beberapa indikator pada teknologi informasi sudah cukup baik, terutama mengenai jaringan internet dengan kapasitas yang memadai telah terpasang di kantor desa. Dimana pihak instansi juga harus memberikan keluasaan untuk para pegawai dalam mengakses data serta dengan infrastruktur yang sangat mendukung hal tersebut dilakukan agar dapat membantu para pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya dengan adanya akses teknologi yang mendukung dari pihak instansi maka pegawai akan sangat mudah dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2022) dan Hariyani (2014) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana para pegawai harus memiliki kinerja profesional dengan dapat mengembangkan dirinya dengan dapat menguasai teknologi informasi yang semakin canggih saat ini karena hal tersebut dapat membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah et al (2021) yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya ada atau tidaknya teknologi informasi yang diberikan oleh instansi maka tidak akan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

SIMPULAN

1). Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya ketika pegawai tersebut memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan maka akan membuat kualitas sumber daya manusia tersebut menjadi sangat baik sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Dapat dilihat dari pernyataan indikator mengenai pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kantor desa. 2). Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena semakin canggihnya teknologi informasi yang difasilitasi oleh instansi maka hal tersebut dapat mempermudah pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai. Dapat dilihat dari pernyataan indikator mengenai jaringan internet dengan kapasitas yang memadai telah terpasang di kantor desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Dan Akuntansi Bisnis*, 4(1), 131–135.
- Aminah, Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305.
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>
- Asmar, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 199–212. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/229/243>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1619/1311>
- Hilardi, A., Modding, B., & Putra, A. H. P. K. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi

Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Tata Kelola*, 9(2), 126–140. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/1329/1517>

Jogiyanto HM, 1995, *Analisis dan Disain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta

Kakilo, R., Hinelu, R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan UMKM Di Kota Gorontalo. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 358–366. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>

Kasanuddin, M. 2011. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak. Skripsi. Institute Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

Nasir, M. (2021). Pengaruh Faktor Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 547–556.

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1341/838>

Odja, M., Hamzah, N., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 105–119. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/205/201>

Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121–144. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/372/430>