

**PENGARUH SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN DAN
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister
Manajemen pada Program Studi Manajemen



oleh :

Tita Putri Astuti
NIM. 2002751

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN DAN
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)**

TESIS

Oleh:
Tita Putri Astuti
(2002751)

Sebuah Tesis yang Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan
Bisnis

© Tita Putri Astuti 2023
Universitas Pendidikan Indonesia
Juni 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, di foto kopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

i

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan Dan Kompetensi Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)**

Bandung, September 2023

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

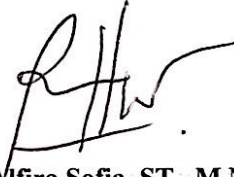
Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. A Sobandi, M.Si., M.Pd

NIP. 19570401 198403 1 003

Dosen Pembimbing II



Dr. Alfira Sofia, ST., M.M

NIP.19730112 200212 2 001

MENGETAHUI:

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**



Dr. Maya Sari, S.E., M.M

NIP. 19710705 200201 2 001

Tita Putri Astuti, 2023

***Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan (Studi Pada Pemerintah Daerah
Kabupaten Purwakarta)***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini menyatakan bahwa tesis dengan Judul “**Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam tesis ini, atau ada klaim pihak lain terhadap keaslian tesis ini.

Purwakarta, Juni 2023



Tita Putri Astuti
2002751

ABSTRAK

Tita Putri Astuti (2002751) “Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)”, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd dan Dr. Alfira Sofia., ST. M.M.

Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang berbasis pada data dan informasi, dengan memerhatikan data pembangunan akan sesuai dengan kebutuhan, potensi, kendala, keterbatasan dan aspirasi masyarakat. Hal ini juga sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa perencanaan pembangunan didasarkan pada data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai Dengan adanya penerapan sistem informasi dan teknologi informasi tersebut Pemerintah Daerah perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM). Pada Tahun 2020 Pemda Purwakarta mengalami kenaikan kinerja yang cukup signifikan yaitu mencapai 99,50% dan termasuk kriteria baik yang disebabkan adanya wabah covid 19 dan yang terakhir pada Tahun 2021 capaian akhir kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta mengalami penurunan sebesar 9,3 yaitu menjadi 90,2%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan mengukur seberapa besar pengaruh sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, baik secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dan metode studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden yaitu kasubbbang kasubbbag penyusunan program dari setiap perangkat daerah di Pemda Purwakarta.. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel sistem informasi pembangunan berada dikategori sangat tinggi, variabel kompetensi sumber daya manusia berada dikategori tinggi dan variabel kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi. Terdapat pengaruh diantara sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan penelitian ini adapun saran bagi pemerintah yaitu sebaiknya pemerintah maupun kepala perangkat daerah bisa melakukan bimbingan teknis ataupun memberikan pelatihan yang bermanfaat bagi pegawai dengan jelas dan sedetail mungkin, agar memudahkan para pengguna dalam menjalankan tupoksinya masing-masing yang akan menghasilkan output secara maksimal.

Kata Kunci: sistem informasi pembangunan, kompetensi sumber daya manusia, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Tita Putri Astuti (2002751) "The Influence of Development Information Systems and Competence of Human Resources on the Employee's Performance of Government Agencies (Studies in Local Government of Purwakarta Regency)", under the guidance of Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd and Dr. Alfira Sofia., ST. M.M

Good planning is planning that is based on data and information, taking into account that development data will suit the needs, potentials, constraints, limitations and aspirations of the community. This is also as mandated in Law no. 25 of 2004 concerning the National Development Planning System that development planning is based on accurate and accountable data and information. The application of information systems and information technology can be said to be successful if it can improve employee performance, which in turn is able to improve employee performance. With the application of information systems and information technology, the Regional Government needs to prepare human resources (HR). In 2020 the Purwakarta Regional Government experienced a significant increase in performance, reaching 99.50% and included good criteria due to the covid 19 outbreak and finally in 2021 the final achievement of the performance of the Regional Government of Purwakarta Regency decreased by 9.3, namely to 90, 2%. This study aims to describe and measure how much influence development information systems and human resource competence have on employee performance in the Regional Government of Purwakarta Regency, both partially and simultaneously. This type of research is descriptive verification and field study method by distributing questionnaires, with a total sample of 47 respondents, namely the sub-head of the sub-head of sub-division of program development from each regional apparatus in the Purwakarta Regional Government. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that development information system variables are in the very high category, human resource competency variables are in the high category and employee performance variables are also in the high category. There is influence between development information systems and human resource competencies on employee performance both partially and simultaneously. With this research, there is a suggestion for the government, namely that the government and heads of regional apparatus should be able to provide technical guidance or provide useful training for employees in a clear and detailed manner, so as to make it easier for users to carry out their respective duties and functions which will produce maximum output.

Keywords: *development information system, human resource competency, employee's performance*

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada nabi besar, Nabi Muhammad saw, kepada keluarganya, para sahabatnya, tabi'in dan tabiat-Nya, dan syafaatnya semoga sampai kepada kita semua selaku umatnya hingga akhir zaman sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian Tesis yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)”**. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi Manajemen.

Penulis telah berupaya secara optimal untuk menyusun Tesis ini dengan baik, namun penulis tidak menutup kemungkinan menyadari bahwa dalam penulisan ini terdapat kekurangan atau kesalahan sehingga masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan khususnya untuk penulis. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih untuk perhatiannya.

Purwakarta, Juni 2023

Tita Putri Astuti
2002751

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penyelesaian tesis ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., MA., Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. Eeng Ahman, M.S., Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Maya Sari, S.E., M.M., Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memotivasi dan memfasilitasi agar penulis cepat menyelesaikan studi.
4. Prof. Dr. H.A Sobandi M.Si., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan dan arahan serta masukan kepada penlis selama penyusunan tesis dan selama perkuliahan.
5. Dr. Alfira Sofia, ST., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas waktu, kesabaran, masukan yang sangat bermanfaat dan pengertian dalam membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Dosen-dosen Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Manajemen.
7. Kedua orang tua, kepada papah tercinta Bapak Agus Suryana dan mamah tercinta Wiwi Setianingsih, terima kasih atas segala doa, dukungan,, serta menyayangi dan mendidik, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini tidak terlepas dari peran dan jasanya.
8. Kakak tersayang, Kiki Yulianti, Dian Widiani, dan Moch Ramdhani terimakasih banyak karena selalu mendoakan dan mendukung yang selalu memberikan semangat, menghibur dan memberikan keceriaan kepada adiknya.
9. Teman-teman virtual semasa kuliah (Gita Bonita Ramadanti, Alma Syifa Maulidina, Ardelia Azhar, Teh Evi Yuliani, dan Rahmi Qurrota Aynie)

sahabat-sahabat terbaik penulis selama di bangku perkuliahan yang telah menjadi penyemangat kuliah. Senantiasa saling mendoakan, memberikan motivasi, nasihat, cerita dan keceriaan selama perkuliahan hingga akhir penyusunan tesis ini.

10. Sahabat terbaik penulis, Lathifah Ahnaf, Rahmidhina Rizanty, Riska Sri Rahayu, Intan Puspitasari. Terimakasih telah memberikan keceriaan, cerita, pengalaman dan telah menjadi teman sekaligus tempat bercerita, keluh dan kesah hingga sekarang, terimakasih atas doa dan dukungannya.
11. Seluruh Kassubag Penyusunan Program Pemda Purwakarta yang telah berkenan untuk mengisi angket sehingga dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Teman-teman Magister Manajemen khususnya angkatan 2020 yang telah memberikan banyak kenangan, pelajaran dan keceriaan selama perkuliahan, terima kasih.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat, dukungan serta doanya untuk penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, semoga Allah swt memberikan balasan dunia dan akhirat yang berlipat ganda atas amalan dan bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian tesis ini.

“Jazakumullah khairan katsiran. Wa jazakumullah ahsanal jaza “

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Sistem Informasi	17
2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi	17
2.1.4 Sistem Informasi Pembangunan	18
2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Pembangunan	18
2.1.4.2 Tahapan Sistem Informasi Pembangunan	20
2.1.4.3 Indikator Sistem Informasi	20
2.1.5 Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.1.5.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.1.5.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
2.1.5.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	27
2.1.6 Kinerja Pegawai	27
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.1.6.2 Indikator Kinerja Pegawai	29
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Paradigma Penelitian	36
2.5 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.5 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reliabilitas	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.4 Metode Deskriptif.....	49
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.6.6 Pengujian Hipotesis	50
3.7 Garis Kontinum	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Profil Pemerintahan Daerah (PEMDA) Kabupaten Purwakarta	54
4.1.1 Sejarah Pemda Kabupaten Purwakarta.....	55
4.1.2 Visi dan Misi Pemda Kabupaten Purwakarta	56
4.1.3 Struktur Organisasi Pemda Kabupaten Purwakarta.....	58
4.2 Deskripsi Penelitian.....	58
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	58
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Sistem Informasi Pembangunan.....	61
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	63
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	64
4.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.4 Uji Hipotesis	72
4.4.1 Uji F Statistik (Uji Hipotesis Simultan)	72
4.4.2 Uji t Statistik (Uji Hipotesis Parsial)	73
4.5 Pembahasan	74
4.5.1 Sistem informasi pembangunan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja pegawai	74
4.5.2 Sistem Informasi Pembangunan terhadap Kinerja Pegawai	75
4.5.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84
LAMPIRAN 1 INSTRUMEN PENELITIAN	85
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA	89
LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS.....	101
LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI PENELITIAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Skala Pengukuran Ordinal	4
Tabel 1.2	Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan Golongan Tahun 2021.....	6
Tabel 1.3	Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan Jabatan Struktural Umum dan Khusus Tahun 2021	6
Tabel 1.4	Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2021	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	43
Tabel 3.3	Hasil Validitas Sistem Informasi Pembangunan	45
Tabel 3.4	Hasil Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia	45
Tabel 3.5	Hasil Validitas Kinerja Pegawai	46
Tabel 3.6	Hasil Reliabilitas.....	47
Tabel 3.7	Daerah Kontinum	52
Tabel 4.1	Rekapitulasi Variabel Sistem Informasi Pembangunan	61
Tabel 4.2	Rekapitulasi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	63
Tabel 4.3	Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.9	Hasil Uji F	72
Tabel 4.10	Hasil Uji T.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Daerah Kab. Purwakarta	4
Gambar 1.2 Tampilan Profile SIP	8
Gambar 2.1 Model Keberhasilan Sistem Informasi model DeLone dan McLean,.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	36
Gambar 4.1 Logo Pemda Kab. Purwakarta	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pemda Purwakarta.....	58
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan.....	60
Gambar 4.7 Garis Kontinum Sistem Informasi Pembangunan.....	62
Gambar 4.8 Garis Kontinum Kompetensi Sumber Daya Manusia	64
Gambar 4.9 Garis Kontinum Kinerja Pegawai	65
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)	67

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Nandya Saputra, S. A. W. F. P., 2018. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Tesis. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, Volume 2, Pp. 3251-3257.
- Aji, T. S., & Pratolo, S. (2018). Pengaruh Politik Dinasti dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Akuntabilitas Pelaporan Sebagai Variabel Pemediasi : Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 153-170.
- Astuty, W., Zufriзал, Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595–602. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.6.001>
- Asyaroh, S. (2019). Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pembangunan Daerah Terhadap Manajemen Data Dan Informasi Pembangunan Dalam Rangka Mewujudkan Efektivitas Perencanaan Pembangunan Daerah. 4.
- BKPSDM Purwakarta. (2021). *Daftar ASN 2021*. Purwakarta: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.
- Casper, W. J., Wayne, J. H., Dehauw, S., & Greenhaus, J. (2018). Supplemental Material for The Jingle-Jangle of Work–Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259.supp>
- Cooper, & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. McGrawHill.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 39-51.
- Gede Ary Surya Wardhana, N. K. (2015). Pengaruh Kompetensi Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 571-598.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Habiburrahman, F. Z. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 110.
- Haerudin, H. (2021). Analisis Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Pemasaran Dan Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sejahtera Bersama Ritel Indonesia Dist. Bandung). *Review Of Accounting And Business*, 151-160.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Handayani, F., Erfina, E., & Ramlan, P. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Maddenra Kecamatan

- Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(3), 198–206. <https://doi.org/10.51817/prj.v8i3.297>
- Helin Gustru Mulya, E. F. (2022). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 192-212.
- Kaplan, R. S. (1996). *Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi. United States of America : President and Fellows of Harvard College .*
- Lakens, D. (2022). *Sample Size Justification Collabra : Psychology*. 8, 1–28.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Sumenep: Refika Aditama.
- Mita Silfiani, S. A. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Journal of Management Sciences*, 55-69.
- Mufti, M. Y., Pudjiarti, E. S., & Darmanto, S. (2019). Analysis of Second Order Person-Environment Fit on Innovative Work Behavior and Individual Performance. *Arthatama Journal of Business Management and Accounting*, 3(2), 100–113. <https://arthatamajournal.co.id/index.php/home/article/view/30>
- Muskadi Sembiring, J. H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 131-144.
- Nazir, M. (2011). *Metode penelitian*. Ghalia indonesia.
- Nurjaya, A. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 3.
- Inspektorat Kab.Purwakarta (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kab. Purwakarta 2022*. Purwakarta.
- Perbendaharaan, K. K. (2022, Agustus 31). *Artikel*. Retrieved from djpb.kemenkeu.go.id: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/gorontalo/id/data-publikasi/artikel/2920-pengaruh-kualitas-sistem,-kualitas-informasi-dan-kualitas-layanan-terhadap-kepuasan-pengguna-sakti-pada-kppn-gorontalo.html>
- Putri Ariella Belinda, N. C. (2021). Pentingnya Implementasi Akuntansi Sektor Publik Dalam Suatu Instansi Pemerintahan. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Unita*, 58-77.
- Putu Diah Mirnasari, I. M. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 567-594.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Ruhana, F. (2017). *Pemanfaatan Sistem Informasi Pembangunan Daerah dalam Mendukung Perencanaan Pembangunan Daerah di Indonesia*. 1–25.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.

- Suci Ramadhani, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 807-813.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutiyono, S. (2020). Membangun Sistem Informasi Pendaftaran Siswa Baru Berbasis Web Dengan Metode Mdd (Model Driven Development). *Jurnal Sistem Informasi*, 50-56.
- Umitasari, Y. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntans*, 7.
- Vira, Y., & Husna, C. A. (2022). Implementasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Sipd) Dalam Proses Perencanaan Di Kabupaten Aceh Barat. 1(9), 536–541. <https://doi.org/10.36418/Comserva.V1i9.68>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.