

Available online at [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)  
ISSN 2548-9585 (Online)

## Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



# Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara

Fitriyah Nur Hsb<sup>\*1</sup>, Hazmanan Khair<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

\*Email korespondensi: [fitriyahhasibuan@gmail.com](mailto:fitriyahhasibuan@gmail.com)

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

**Abstract:** *This study aims to determine whether there is an influence of human resource competence on employees performance, to find out whether there is an effect of management information systems on employees performance, to find out whether there is an effect of work skills on employees performance, analyzes whether there is the influence of human resource competency factors, management information systems and work skills together affect on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara. The results showed that human resource competence partially had a significant effect on employee performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara, management information systems partially had a significant effect on employee performance, work skills partially had a significant effect on employee performance, while simultaneously human resource competence, management information systems and job skills have a significant effect on employees performance in the Kominfo Labuhanbatu Utara.*

**Keywords:** *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Keterampilan Kerja, Kinerja*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, mengetahui apakah ada pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai, mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, menganalisis apakah ada pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sistem informasi manajemen secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, keterampilan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sedangkan secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.

**Kata kunci :** **Human Resources, Management Information Systems, Job Skills, Employee Performance**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia, sama halnya dengan swasta juga membutuhkan sumberdaya manusia aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Dikarenakan hal tersebut ,untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi maka sumber manusia sudah semestinya dikelola dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta. Perubahan pandang sudah sepantasnya mengingat peran pegawai yang sudah semakin tinggi, yang dulunya pegawai cenderung dalam tekanan untuk mendorong daya guna yang kompeten, tetapi di era saat ini lebih dikenal bahwasanya pegawai itu adalah partner dalam mencapai tujuan pemerintahan maupun swasta.

Wirawan (2015), kompetensi sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, karena sukses ataupun tidaknya suatu instansi sangat tergantung dari sumber daya manusianya.

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi, penyediaan dan

pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapkan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang strategis dan berkesinambungan.

Implementasi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 mengenai otonomi daerah masih berjalan pada takaran lapisan atas, karena masih terdapat beberapa pemerintahan kabupaten/kota yang belum mampu meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintah serta pelayanan. Pilar keberhasilan otonomi daerah bukan saja sarana dan prasarana serta keuangan yang memadai namun harus didukung oleh sumber daya manusia.

Dinas kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, yang mana mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Namun masih saja masyarakat mengeluh terhadap pelayanan yang ada di kantor dinas kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini di sebabkan karena seringkali pegawai tidak beradaditempat dan kadang menunda- nunda pekerjaan. Dari penjelasan diatas, jelas bahwa kinerja kerja pegawai pada dinas Kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara nampak cenderung tidak kompeten. Rendahnya kinerja

pegawai tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi yang secara langsung berdampak pada fungsi pelayanan yang buruk. Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja bagi setiap pegawai sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan pula kinerja organisasi bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, bahwa pegawai di kantor Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari masyarakat atau para pegawai instansi lain yang sering berurusan untuk mengurus suatu keperluan dan membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara langsung dengan Kepala Bagian di kantor kominfo kabupaten Labuhanbatu Utara Bapak Drs. Sugeng, terkait kinerja pegawai, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di Dinas Kominfo Kabupaten labuhanbatu Utara yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah dan belum maksimal. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa rendahnya kinerja pegawai bisa jadi disebabkan oleh rendahnya sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi manajemen yang belum optimal, serta tidak semua pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik. Sehingga berpengaruh pada pegawai Dinas Kominfo di kabupaten Labuhanbatu utara.

Hasil penelitian yang dilakukan Simamora, (2018) menunjukkan kompetensi SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Daud (2015)

juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tampubolon,(2017); Kasanudin (2011); Sitohang (2006), dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi yang positif antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Sibagariang (2013) memberikan hasil yang berbeda yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan penempatan pegawai pada obyek penelitian Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain hal diatas, sistem informasi manajemen juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya adalah alat informasi yang berbasis teknologi berupa komputer dan sistem operasinya. Keberadaan teknologi informasi ini sangat mempengaruhi efisiensi kerja yang cepat dan tepat guna. Hal inilah yang menjadi prinsip kerja yakni efisien dan efektif. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun lembaga swasta dapat di tentukan dari bagaimana mereka mendapatkan informasi, mengolah informasi tersebut hingga menjadi informasi yang baru dan informasi tersebut akurat dan selanjutnya yang mana

informasi tersebut akan disampaikan ke pihak yang membutuhkan baik dalam satu instansi, atau instansi lain yang bersangkutan maupun masyarakat yang membutuhkan.

Dari paparan diatas, peranan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya sudah sepantasnya lembaga organisasi manapun untuk mempertimbangkan penggunaan sistem informasi manajemen berbasis IT yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal dan efisiensi.

Dalam hal menyelenggarakan tugas dari otonomi daerah yakni dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara agar dapat menyelenggarakan tugasnya yang optimal dan efisien memerlukan teknologi informasi yang relevan juga akurat yang mendukung penggunaan teknologi. Semakin efektifnya penggunaan sistem informasi manajemen yang berbasis IT akan dapat pula meningkatkan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang optimal dan mampu bersaing secara internasional.

Johanna, mudjiati (2008) dalam penelitiannya berpendapat bahwasanya sistem informasi manajemen pada variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni variabel terikat, tetapi hal ini bertentangan dengan Rukhviyanti, Novi (2017) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwasanya sistem informasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor keterampilan kerja dari pegawai yang berada dalam suatu lembaga tersebut. Dalam hal ini keterampilan kerja dimana pegawai terampil dalam melaksanakan tugas yang diembannya melalui cara kerja dan kegiatannya dalam menjalankannya. Keberhasilan

pegawai tentunya akan menjadi dampak terhadap organisasi dilingkungan kerja, tentunya untuk mencapai keberhasilan tersebut pegawai dituntut untuk terampil dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Untuk mendukung hal tersebut dalam menunjang pencapaian dan tujuan suatu instansi maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan sehingga mampu dalam melayani dengan optimal, dalam hal ini tentunya juga berlaku untuk pegawai Dinas Kominfo di Labuhanbatu utara untuk memberikan kontribusi dengan memiliki keterampilan kerja yang tentunya akan berdampak terhadap tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam hal keterampilan kerja peneliti melakukan pengamatan melalui observasi langsung pada dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara yang mana para pegawai pada kenyataannya belum semua memiliki keterampilan kerja dalam mengemban tugas nya. Peneliti mengamati adanya beberapa pegawai yang belum memiliki sikap begitu juga dengan persepsi pegawai yang menunjukkan terampil dalam pekerjaannya, hal ini tentunya menyebabkan pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan akan berdampak pula terhadap lingkungan instansi tempat pegawai bertugas. Pegawai yang tidak memiliki keterampilan kerja yang baik tentunya tidak dapat pula berkontribusi dalam hal memajukan atau menciptakan tujuan suatu lembaga. Jika hal ini terjadi maka kinerja pada suatu instansi tidak akan mengalami kemajuan seperti yang sudah ditetapkan. Dwinta, mayasari(2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu hal yang menyebabkan kinerja pegawai menurun adalah keterampilan kerja pegawai dalam mengatasi

permasalahan yang dihadapi tetapi dalam hal ini secara persial, akan tetapi secara simultan peneliti temukan bahwa keteampilan kerja yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (firmansyah,2004; pebrío,2019) menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki pegawai sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini berpendapat bahwasanya keterampilan kerja pegawai yang menurun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitu juga sebaliknya keterampilan kerja yang tinggi di perpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian oleh wardani, (2017) mengatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain memperoleh data berupa wawancara dan observasi langsung untuk mengetahui permasalahan yang ada pada lingkungan objek penelitian. Peneliti juga melakukan survey awal dengan kuesioner pra-survei untuk melihat benar atau tidak adanya masalah sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil hasil survei awal peneliti yang dilakukan pada Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara terhadap responden menunjukkan adanya masalah sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja. Permasalahan terungkap dari survei tersebut dimana masih adanya keragu raguan bahkan ada yang menjawab tidak oleh responden dalam menjawab pertanyaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan kunci dalam mengetahui apakah tujuan ataupun pencapaian baik itu jangka panjang, menengah dan pendek sesuai organisasi inginkan. Mengarah pada indikator kinerja lah para manajer mengetahui kinerja setiap individu maupun kelompok, guna dalam hal mengampil keputusan yang dirasa perlu untuk kepentingan lembaga baik pemerintahan maupun swasta. Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Wirawan dalam Hamali (2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bernardin dalam Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:151) “kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bangun,(2012) mendefenisikan kinerja yaitu suatu pencapaian dari hasil pekerjaan berdasarkan syarat yang telah ditetapkan. Mangkunegara(2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas oleh individu yang mengembannya secara tanggung jawab. Sedangkan menurut Priansa (2017)

pengertian kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers dalam Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja. Kinerja membutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif. Menurut Mangkunegara (2013) yang menjadi indikator kinerja adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan, 4) Sikap.

### **Kompetensi SDM**

Ahmad S. Ruki (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari masing-masing individu dan dapat didayagunakan oleh lembaga sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Komponen sumber daya manusia yaitu suatu proses pemberdayagunaan. Sedangkan menurut (Nawawi, 2003) menyebutkan bahwa sumber daya manusia jika dilihat secara makro atau umum merupakan seluruh manusia dalam batas wilayah yang ditentukan sebagai penduduk atau warga negara, baik yang sudah memperoleh pekerjaan maupun belum. Sedangkan secara mikro adalah secara sederhana yang merupakan manusia yang bekerja yang menjadi anggota dalam suatu lembaga yang disebut personil, pegawai, pektja, tenaga kerja, karyawan dan lain sebagainya (Hadari, Nawawi 2003).

Sumber daya manusia juga merupakan seorang yang mampu memberikan kontribusi berupa usaha

dalam pencapaian suatu tujuan. Selain itu sumber daya manusia merupakan unsur masukan berupa input bersama unsur lainna yakni teknologi, modal dan bahan yang diubah menjadi unsur keluaran berupa output yakni barang dan jasa dalam usaha pencapaian tujuan dari suatu lembaga (Veithzal, Riva 2004).

Pengertian dan arti kompetensi yang dikemukakan oleh (Spencer & Spencer, 1993) dalam Siswadi etal. (2020), yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu : 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. 2). Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula. 3). Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar). 4). Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam

tempat kerja. Menurut (Mathis & Jackson, 2006), adapun yang menjadi indikator kompetensi yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan kemampuan. Sedangkan Menurut (Spencer & Spencer, 1993), Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu: 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional. 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

### **Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen merupakan cara untuk mengolah yakni mengumpulkan, menyimpan, dan melaorkan informasi sedemikian rupa dengan tujuan mencapai apa yang sudah ditetapkan. (Krismaji, 2015). Sistem informasi berasal dari

bahasa latin dan yunani terdiri dari system dan sustema yang merupakan kesatuan yang terdiri dari komponen yang telah berhubungan untuk memudahkan serta efisiensinya informasi. Sistem merupakan seluruh komponen yang dimana kompnen tersebut saling berhubungan satu sama lain yang bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan tertentu( yacub dan Vico, 2014).

Sistem informasi manajemen merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi, yang mana tujuan dari penerapan sistem informasi untuk mendukung kinerja manajemen dalam pencapaian tujuan. Sistem informasi manajemen adalah sistem manusia bisa jadi mesin yang menyediakan informasi yang biasanya berhubungan dengan pengolahan informasi berbasis komputer dalam mendukung pengambilan keputusan suatu lembaga. (Gordon B, Davis,1993). Menurut davis, (2010) sistem informasi manajemen terdiri dari manusi atau mesin yang menyatu dengan yang lain dalam menampilkan informasi untuk menunjang fungsi operasi, serta pengambilan keputusan disebuah lembaga. Moekijat (2009) berpendapat bahwa sistem informasi manajemen merupakan kesatuan jaringan berdasarkan prosedur dan disatukan apabila dipandang perlu dengan maksud memberikan data yang bersifat intern pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem informasi manajemen didalam pelaksanaanya menggunakan beberapa komponen yaitu (hardware) perangkat keras dan perangkat lunak (software) komputer, sekumpulan data yang tersimpan baik.

Gordon B. Davis menjelaskan bahwa management information system adalah suatu sistem

baik itu mesin maupun manusia yang saling terintegrasi dan yang bertujuan memberikan informasi guna menunjang aktivitas manajemen, maupun operasional serta pengambilan keputusan disuatu organisasi maupun perusahaan. Leord dalam Azhar, susanto (2002) menyebutkan bahwa sistem informasi manajemen mengenai konsep dan pengembangannya menyatakn indikator yaitu akurat, tepat waktu, relevan, lengkap. Azhar Susanto (2004) juga berpendapat beberapa hal dari indikator sistem informasi manajemen anantara lain adalah Hardware, Software, Brainware, Database, Sistem database, dan Teknologi jaringan komunikasi.

### **Ketrampilan Kerja**

Keterampilan kerja menurut Lian (2003) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Menurut Irianto (2010) bahwa keterampilan kerja merupakan kecakapan praktek seorang dalam melakukan pekerjaannya. Keterampilan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang yang berdifat tangible melainkan phisical. Makana keterampilan juga mengacu pada persoalan mental, motorik, manual , perseptual dan bahkan sosial. Inverson (2011) juga mengatakan bahwa selain mengembangkan kemampuan, keterampilan juga merupakan hal yang diperlukan juga dibutuhkan dalam mengerjakan tugas dengan mudah dan tepat. Davis Gordon, (1999) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan dengan mudah dan tepat. Nadler,( 1986) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dunnette, (1976) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang

merupakan pengembangan diri dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Adapun keterampilan terdiri dari beberapa indikator menurut Robert Katz dalam Ulber Silalahi (2002), di mana tergai atas:

- a. Keterampilan teknik
- b. Keterampilan administrasi
- c. Keterampilan sosial
- d. Keterampilan konseptual
- e. Keterampilan diagnostik

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode lapangan (field research). Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dimana peneliti terjun langsung dalam mendapatkan data ataupun informas. Penelitian ini akan memaparkan secara intensif mengenai kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Populasi penelitian adalah wilayah generalisali seperti : pbyek atau subyek yang berkualitas dan memiliki karakteristik yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipahami dalam menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Jumlah pegawai sebanyak 35 orang. Pada penelitian ini sampelnya antara lain seluruh pegawai di Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara beranggotakan 35 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi dikarenakan subyeknya kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini, tehnik pengumpulan data yang peneliti gunakan dengan memberikan kuesioner berupa angket pernyataan kepada responden dari obyek penelitian yaitu pegawai Dinas



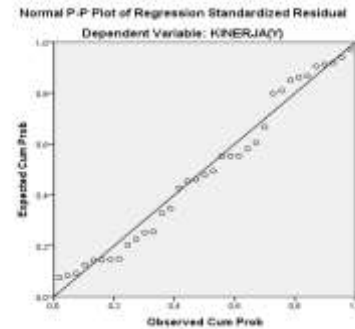
Kominfo di labuhanbatu Utara. kuesioner yang digunakan skala likert's dengan memberikan tanda checklist, mempunyai lima opsi sumber sebagai data langsung. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Menurut tampilan chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi melonceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P.Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel 1 Pengujian Multikoleniaritas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,786	14,270				
	Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> )	1,044	,542	,785	,668	1,939	
	SIM (X <sub>2</sub> )	,184	,305	,101	,797	1,303	
	Keterampilan Kerja(X <sub>3</sub> )	1,075	,507	,863	,665	1,932	

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

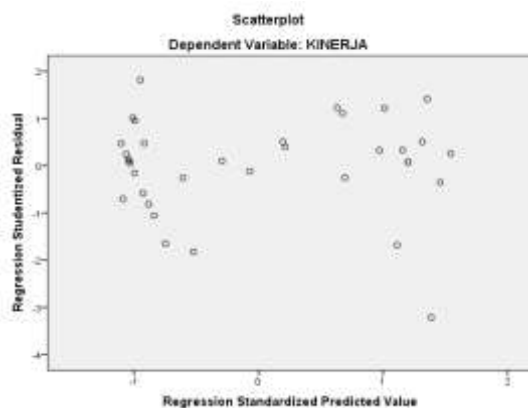
Sumber: Hasil penelitian 2020

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>), Sistem Informasi Manajemen (X<sub>2</sub>) dan Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) telah terbebas dari multikolinieritas

dimana masing-masing nilai VIF yaitu (X<sub>1</sub>=1,939), (X<sub>2</sub>=1,303), (X<sub>3</sub>=1,932) < 4 atau 5.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai eror) dari “nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ). Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* hasil analisis program SPSS. Berikut uraian Uji Heteroskedastisitas penelitian :



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,437	1,162		3,237	,026
	Kompetensi SDM	,497	28,0	,578	6,232	,000
	SIM	,344	28,3	,385	4,130	,000
	Keterampilan Kerja	,178	12,4	,102	3,218	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020

### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Kompetensi sumber daya manusia memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel di atas tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung  $6,232 > t_{tabel} 2,0369$ . dengan probabilitas Sig

0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

### Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja

Sistem informasi manajemen memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel

diatas tentang pengaruh sistem informasi manajemen ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,130 > t_{tabel} 2.0369$ . dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

### Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja

Keterampilan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa

keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh keterampilan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,218 > t_{tabel} 2.0369$ . dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

### Uji F (Simultan)

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 3 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,397	3	26,132	56,670	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,346	31	,914		
	Total	106,743	34			

Sumber: Hasil penelitian 2020

Berdasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $56,670 > 2,90$  sehingga di simpulkan kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 <sup>a</sup>	,687	,684	,67623

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja , Kompetensi SDM, SIM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R_{square}$  adalah sebesar 0,684 atau sama dengan 68,4% artinya bahwa sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja pada Kantor

Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebesar 68,4% dan sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kualitas sistem informasi manajemen yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka semakin tinggi kualitas sistem informasi manajemen maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 4,130 > t_{tabel} 2.0369$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarni dan Eka, Askafi (2015) sistem informasi manajemen berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Duabelas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil yang dilakukan Bali, Ibrahim (2017) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.

### **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja**

Sistem Informasi Manajemen dimaksudkan

untuk proses pengoptimalan dan pengefisienan manajemen pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah melalui sistem pendataan kepegawaian yang terintegrasi, tertutup, tertib, teratur, transparan dan aman yang dapat pula memberikan masukan dalam proses perencanaan, pengembangan, mutasi/pengangkatan, kesejahteraan, pengendalian hingga kebijakan terkait mengenai pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas otonomi daerah tersebut, Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara memerlukan teknologi serta data dan informasi yang relevan, akurat yang mendukung pengembangan dan prasarana kegiatan pemerintah agar dapat menyelenggarakan tugas-tugasnya dengan efektif. Semakin efektifnya kerja para pegawai dapat menjadikan organisasi semakin tangguh mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Dengan semakin jelasnya manfaat teknologi informasi maka dapat diperoleh bukti bahwa memang benar informasi telah memberikan kontribusi bagi pencapaian keinginan maupun masalah yang dihadapi.

Sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan Fahry, et.al. (2017) menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Johanna Mudjiati (2008) yang menyimpulkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi bertentangan dengan Rukhviyanti, Novi (2017) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan Rukhviyanti,

Novi (2017) memberikan hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja**

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pegawai secara total, mulai dari pegawai dengan kedudukan kerja terendah sampai pada pegawai yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap pegawai harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya

Pengujian hipotesis pengaruh kualitas keterampilan kerja terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kualitas keterampilan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka semakin tinggi keterampilan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 3,218 > t_{tabel} 2,0369$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga

$H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2010). Keterampilan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Dwinta Mayasari (2012) menunjukkan bahwa penyebab menurunnya kinerja pegawai di Unit SKK PT Bank Negara Indonesia diantaranya adalah keterampilan kerja (skill) individu pegawai dalam mengatasi berbagai kondisi permasalahan dan hambatan operasional yang terjadi pada tahun 2011. Sama halnya dengan penelitian Kamil (2015) menyatakan keterampilan individu berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas.

### **Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja**

Mengenai pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji  $F$  di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $56,670 > 2,90$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumberdaya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sistem informasi manajemen (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), keterampilan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). sedangkan secara simultan diperoleh bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, beberapa saran yang dapat dikemukakan antara lain adalah pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Perubahan sumber daya manusia yang diberikan kepada pegawai dianggap sesuai dengan keinginan para pegawai dan perlu ditingkatkan, diantaranya SDM harus bisa mengembangkan inovasi dan kreatifitas pegawai dikantor. Pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu adanya system informasi manajemen yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dengan sistem informasi manajemen tersebut pegawai dapat lebih kompeten, misalnya dalam mengerjakan sebuah tugas. Pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kominfo Kabupaten Labuhanbatu Utara ,hal

ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja dapat memberikan kebiasaan yang baik untuk pegawai dalam bekerja

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad,S..Ruky , 2014. *Menjadi Eksekutif SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- A, O'Brien, James. 2008. *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Bodnar, 2005, *Sitem Informasi Manajemen*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.,
- Fahry,et.al. 2017. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol 3, No. 2.
- Febrio at., al, 2019. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan, *Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi*
- Flippo, 2004, *Manajemen Personalia*, Erlangga,

- Jakarta.
- Iverson, R.D. 1998. Costing Turnover: Implication of Work-Family Conflict at Management Level. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, Vol. 36 (1): 25-43
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasanudin. 2011. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*
- Krismaji, (2015), *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Yogyakarta.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmuilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Laudon. Kenneth C., dan Laudon. Jane P., 2010 "*Management Information System*", 10th ed, Jakarta: Salemba Empat.
- Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. *Skripsi*.
- Maharani,tri rahmawati,2016, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*Jurnal Serambi Ilmu*, Edisi September 2015 Volume 22 Nomor 1.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Posdakarya.
- M. Fitri Rahmadana dan Widho Bijaksana. 2002. Pengaruh sistem Informasi Manajemen Dan Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe A Belawan. *jurnal ilmiah manajemen & bisnis* . Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 166
- Patrianus Khristian Sumule. 2012. Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas Organisasi pada PT (persero) surveyor indonesia Surabaya area. *Jurnal Reformasi*, Volume 2, Nomor 2, Juli – Desember
- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Rukhviyanti, Novi. (2017). “Pengaruh Minat Individu Terhadap Penggunaan Mobile Banking (M-Banking): Model Kombinasi Technology Acceptance Model (Tam) Dan Theory Of Planned Benavior (Tpb)”. *Jurnal Informasi* Volume VII No.1
- Sibagariang, 2013, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Simamora, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE

- YKPN Yogyakarta
- Simamora, Fauziah Nur. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambahas Kota Sibolga. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol 3 No 2.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. Isnaini. (2016), Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015, *Jurnal Administrasi Publik* (Public Administration Journal), 6 (1): 13-1
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.  
<https://doi.org/10.24114/jupiiis.v12i1.1722>
- 9
- Sitohang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta. Bungin Burhan, 2001, Metodologi Penel
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutoto, “Dimensi Tingkat Kompetensi” *Artikel*, (<http://www.petra.ac.id/-pusllt/journalis/dlr.php>, Suwatno. (2011). Manajemen SDM : Dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai”. Yogyakarta:BPFE.
- Yakub, dan Vico Hisbanarto. 2014. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Graha Ilmu. Yogyakarta. *Jurnal Administrasi*