

PERAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KLATEN

Andi Wijaya¹⁾ Sudarwati²⁾ Sarsono³⁾

Management Study Program, Post-Graduate Program, Batik Islamic University of Surakarta

E-mail : w_andi17@yahoo.co.id

abstract

This research includes a type of quantitative descriptive research that is research conducted with calculations using statistical analysis tools. This research is used to look at the influence of integrity, human resource development (HR), utilization of information technology, and professionalism in klaten district secretarial employees with data collection using observation, documentation, interviews, kuisoner, and literature studies. The number of respondents who will be studied as many as 75 ASN Regional Secretary klaten. The questionnaire results were then reviewed using a multiple linear regression analysis tool with SPSS 25 software. It can be concluded that integrity, human resource development (HR), utilization of information technology, and professionalism have a simultaneous and significant effect on employee performance in the Regional Secretariat of Klaten Regency.

Keywords : *integrity, human resource development (HR), utilization of information technology, and professionalism*

PENDAHULUAN

Setiap instansi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melaksanakan berbagai kegiatan terkait upaya pencapaian tujuannya, instansi akan melibatkan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap instansi, berperan sebagai perencana,

pengorganisasi, pelaksana dan pengendali atas berbagai kegiatan yang dilakukan instansi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi mempunyai fondasi bagi pengembangan yang terorganisasi atas sumber daya lain dalam suatu instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi akan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan adanya pengembangan kemampuan pegawai disamping faktor lainnya (Ahyani & Missriani, 2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten diperlukan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara berkesinambungan diantaranya penentuan kebutuhan pengembangan atau suatu penelitian (*assessment*) kebutuhan yang komprehensif, penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, pemilihan metode, pemilihan media, implementasi program yang bersifat umum dan evaluasi program. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, bahwa pemerintah daerah mengharapkan seluruh Organisasi Perangkat Daerah harus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Serang & Utami, 2020). Sehingga seluruh pegawai perangkat daerah harus memiliki kemampuan kinerja yang baik sebagai wujud pelayanan prima tersebut.

Kontribusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya melalui integritas. Pegawai diminta untuk mempunyai kualitas integritas yang baik, integritas pada pegawai berupa prinsip sikap dan perilaku pegawai yang didasarkan pada aspek jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab demi membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan

keputusan yang andal (Musrifin, 2020). Integritas juga mempunyai peran yang penting guna menjaga kepercayaan masyarakat atas kinerja pegawai di setiap Organisasi Perangkat Daerah, sebagai lembaga yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat, pegawai dituntut memiliki integritas yang tinggi guna mencapai tujuan dinas dalam melayani masyarakat (Rahmadani, 2020).

Salah satu usaha yang dilakukan oleh Pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya pegawainya dengan senantiasa melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilannya secara kontinyu dan berkesinambungan (Supriadi, 2020). Hal ini dimaksudkan agar birokrasi senantiasa mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat (Murfat, *et al*, 2019). Ketika kondisi Birokrasi Pemerintah masih memprihatinkan dan pelayanan bagi masyarakat tidak optimal maka Pendidikan dan Pelatihan ini menjadi semakin penting dan mendesak untuk lebih ditingkatkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karena itu salah satu sasaran sumber daya manusia dengan penempatan pegawai pada kedudukan atau jabatan yang tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya (Warnanti, 2020). Dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi tersebut, banyak hal yang dapat dilakukan diantaranya mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai.

Informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pada akhirnya pemanfaatan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Pemanfaatan teknologi informasi memberikan kemudahan kepada para kinerja pegawai pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya melayani publik, dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang di berikan kepada masyarakat akan semakin cepat dan akurat (Waseem, 2016).

Pemanfaatan teknologi informasi juga dapat membantu menciptakan profesionalisme pegawai. Seorang pegawai dapat diartikan profesional apabila hasil pekerjaannya memiliki standar teknis atau etika suatu profesi (Sarinah, 2020). Profesionalisme menjadi hal yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai di suatu instansi. Pegawai dengan profesionalisme yang tinggi ditunjukkan keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh faktor pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi sarana penunjang atau pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Nurgawati, 2020).

Pemanfaatan teknologi dengan kompetensi, etika dan output pekerjaan yang dihasilkannya (Fadhilatunisa & Fakhri, 2020). Profesionalisme juga dapat disebut sebagai sikap seseorang yang ditunjukkan dengan tindakan yang sesuai dengan etika profesi dengan didasarkan indikator yakni tanggung jawab, pengetahuan, dan pengendalian diri. Profesionalisme dianggap memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan profesional yang baik akan melakukan segala tugas dan pekerjaannya dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik (Hasrina, 2020).

Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan, karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya, Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah.

Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah mempunyai peranan yang penting

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena sebagai *leading sector* dalam mengelola dan mengkoordinir terhadap semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Kabupaten Klaten. Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah yang bagus akan memberikan efek yang optimal terhadap kinerja Pemerintah Daerah, sehingga dapat melakukan pelayanan terhadap masyarakat secara prima dan optimal serta akan mewujudkan tata pemerintahan yang *good governance*. Kondisi lingkungan global yang berkembang belakangan ini tentu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dengan adanya kemajuan teknologi yang begitu pesat pegawai dan pemerintah daerah dituntut untuk bisa beradaptasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Musrifin, 2020). Lembaga pemerintah ataupun pegawai yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan arus global tentunya lama kelamaan akan tergerus dan tidak bisa optimal dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. KINERJA PEGAWAI

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas kinerja pegawai menurut penulis yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Atas dasar penilaian tersebut dapat dijadikan landasan organisasi dalam mengevaluasi kinerja setiap pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

2. INTEGRITAS

Sedarmayanti (2013: 103) menjelaskan integritas (Integrity) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain, satunya kata dengan perbuatan. Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang

sulit dengan pihak lain. Integritas merupakan inti dari perwujudan sikap dan perilaku.

Rachman, (2016: 80) integritas adalah konsistensi antara nilai dan tindakan. Orang yang berintegritas akan bertindak konsisten sejalan dengan nilai-nilai, kode etik, serta kebijakan organisasi dan/atau profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya. Integritas didefinisikan pula sebagai suatu kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal.

Berdasarkan definisi di atas, integritas menurut penulis adalah gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari. Kadang orang berbicara sebatas di bibir saja sedangkan hatinya berisi kesombongan, iri, dengki, dendam, dan emosi.

3. PENGEMBANGAN SUMBER

DAYA MANUSIA

Menurut Price (2011: 455), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber

daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Priansa (2014: 146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, pengembangan sumber daya manusia menurut penulis merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi.

4. TEKNOLOGI INFORMASI

Darmawan (2012: 17) Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya.

Menurut Indrajit (2011: 2) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data

menjadi informasi dan proses penyaluran data/ informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu

Berdasarkan definisi diatas teknologi informasi menurut penulis adalah suatu gabungan dari teknologi komputasi dan komunikasi yang berbentuk sistem dari perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, selain itu teknologi informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

5. PROFESIONALISME

profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Pandangan lain seperti Siagian (2010: 163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas

sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Berdasarkan definisi diatas profesionalisme menurut penulis adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya

HIPOTESA

1. Pengaruh integritas, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), kemampuan *Informasi Teknologi* (IT), dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Integritas, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kemampuan Teknologi Informasi (IT) dan Profesionalisme secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yang terlebih dahulu.

Ahyani & Missriani (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Serang & Utami (2020) menyatakan pendapat yang sama bahwa profesionalisme, kemampuan *Informasi*

Teknologi (IT) dan integritas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : integritas, pengembangan SDM, kemampuan *Informasi Teknologi* (IT), dan profesionalisme berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai

Integritas merupakan salah satu hal yang dapat mendorong terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang berintegritas akan lebih berorientasi pada kerja dan hasil pekerjaan sesuai yang ditargetkan dalam organisasi tempatnya bekerja.

Musrifin (2020) menyatakan bahwa integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya integritas dapat membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Penelitian lainnya menunjukkan hasil yang sama Meidisya, Yolanda, & Syamsir (2020), Rahmadani (2020) bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai

Kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan akan semakin baik jika didukung dengan program pengembangan yang ada dalam instansi tersebut. Semakin banyak program pelatihan, *workshop* maupun diklat yang dilaksanakan akan semakin meningkatkan kapabilitas pegawai. Dengan demikian dengan meningkatnya kompetensi pegawai maka kinerja akan semakin meningkat

Supriadi (2020) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Strategi pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mengembangkan kemampuan pembelajaran yang kontinyu (*continous learning*), bagi dinamisasi perubahan lingkungan yang menuntut kemampuan intelektual (*brain intensive*)

Penelitian lain yang mengemukakan hal serupa dilakukan oleh Murfat, *et al* (2019), Warnanti (2020) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Teknologi informasi di era digital ini tentu akan memberikan dampak dan manfaat yang cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan kemudahan akses dan perangkat pekerjaan yang ada maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurgawati (2020) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan teknologi sistem Informasi maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Penelitian lain juga menyatakan hal serupa dilakukan oleh Bhagya (2020), Waseem (2016) bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4 : Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Profesionalisme merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Pegawai yang selalu menjunjung nilai profesionalisme akan bekerja dengan sebaik – baiknya. Dengan demikian kinerja pegawai akan lebih baik.

Sarinah (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa profesionalisme

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme pegawai sangat dominan dan dapat sangat menentukan terhadap tercapainya kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memilah karakteristik profesionalisme setiap pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hasrina (2020), Fadhilatunisa & Fakhri (2020) bahwa profesionalisme pegawai perlu dimiliki guna menunjang terciptanya kinerja yang maksimal.

H5 : profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

METODELOGI PENELITIAN

A. Design Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan. Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh integritas, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme pada pegawai sekertariat Kabupaten Klaten dengan

pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Klaten yang beralamat di Jl. Pemuda No. 294 Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Peneliti memilih tempat tersebut karena menjadi lokasi yang paling potensial untuk melakukan penelitian dan mempunyai jumlah populasi pegawai paling banyak. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 6 bulan dimulai dari maret hingga agustus yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Sekertariat Daerah Kabupaten Klaten yang berjumlah 150 ASN. peneliti menggunakan sampel menurut Arikunto (2019: 131) karena jumlah populasi lebih dari 150 ASN, maka dalam hal ini peneliti mengambil sampelnya 50% dari jumlah populasi yaitu $50/100 \times 150 = 75$. Jadi, jumlah responden yang akan diteliti sebanyak 75 ASN Sekertariat Daerah Kabupaten Klaten.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan probability sampling dengan teknik random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019: 45)

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini adalah Regresi linier berganda. Regresi linear Berganda digunakan untuk meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X_1 ,	= Integritas
X_2 ,	= Pengembangan SDM
X_3	= Teknologi Informasi
X_4	= Profesionalisme
e	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Koefisien regresi	t-statistik	Sig. t	KET
(Constant)	3,096			
Integritas	0,517	2,291	1,994	Berpengaruh
Pengembangan SDM	0,443	2,354	1,994	Berpengaruh
Pemanfaatan IT	0,548	4,012	1,994	Berpengaruh
Profesioanlisme	0,246	3,405	1,994	Berpengaruh

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,096 + 0,517 X_1 + 0,443 X_2 + 0,584 X_3 + 0,264 X_4$$

A. Pembahasan

1. Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,291 > 1,994$) dan sig. sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Meidisyah, Yolandan, & Syamsir (2020), bahwa integritas pegawai sebagai faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi berpengaruh terhadap tingkat

kinerja pegawai. Dalam hal ini integritas pegawai merupakan aspek penting yang perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai guna menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Integritas merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggungjawab dan integritas sebagai penunjang penting dalam penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai. Tentunya integritas perlu ditanamkan oleh organisasi kepada pegawai untuk meunjang terciptanya keharmonisan lingkungan organisasi dan tujuan utama dapat tercapai.

2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada

pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,354 > 1,994$) dan sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Ahyani & Missriani, 2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan SDM yang baik mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan SDM yang berkesinambungan akan membentuk sikap pegawai dalam menjalankan tugas menjadi lebih baik dan tentunya dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan SDM merupakan pendekatan yang strategis untuk investasi perusahaan dengan meningkatkan kemampuan pegawai seperti mengadakan pelatihan, pengembangan diri, hingga peningkatkan karir. Pengembangan SDM juga bermanfaat dalam persaingan kondisi lingkungan global yang semakin ketat sehingga pegawai tidak tertinggal dalam setiap perubahan yang terjadi.

3. Pengaruh pemanfaatan IT terhadap kinerja pegawai pada pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,012 > 1,994$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya pemanfaatan IT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemanfaatan TI mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemanfaatan TI mampu meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten, pemanfaatan TI seperti bekerja lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik, meningkatkan produktivitas, pekerjaan menjadi lebih efektif, membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dan berguna berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila pemanfaatan TI dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Supriadi (2020) dengan adanya kemudahan penggunaan TI seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas dan dapat dimengerti, fleksibel, menjadi terampil dan mudah untuk digunakan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kemudahan penggunaan TI dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja pegawai secara optimal.

4. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada pegawai terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,405 > 1994$) dan sig. sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Arifah (2018), Thaief, Baharuddin, & Idrus (2015), profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme pegawai identik dengan keahlian dalam suatu bidang ilmu yang diterapkan dalam pekerjaan sehingga hasil yang di capai dapat maksimal.

Profesionalisme merupakan keterampilan tinggi yang dimiliki seseorang yang diandalkan dalam bidang pekerjaan tertentu yang memiliki keahlian, ketrampilan, ilmu

pengetahuan, tanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang didapat sesuai dengan tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai analisis integritas, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa integritas, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten. Pemanfaatan IT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten.

Integritas menjadi aspek terpenting dalam berjalannya kesuksesan organisasi, dimana integritas berperan penting dalam sikap pegawai dalam menentukan sikap dalam suatu pekerjaan. Integritas setiap pegawai bukan hanya dilihat dari kejujuran namun juga dilihat dari komitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan organisasi. Pengembangan SDM perlu dilakukan guna menunjang kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dan juga adanya pengembangan SDM sangat bermanfaat dalam internal organisasi karena pegawai mendapatkan berbagai ilmu pengetahuan, perkembangan kemampuan, dan motivasi dalam menjalankan setiap bidang pekerjaan. Kemampuan IT sudah semestinya dimiliki oleh pegawai dengan tingkat perkembangan teknologi global yang meningkat pesat. Teknologi informasi selain dapat memudahkan hasil pekerjaan, teknologi informasi juga dapat di manfaatkan sebagai wadah bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan, wawasan, serta masih banyak manfaat lainnya. Profesionalisme merupakan kompetensi yang dimiliki oleh beberapa orang dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, yang dapat bermanfaat dalam suatu organisasi. Pentingnya profesi seseorang dalam pekerjaan yang

mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi yaitu dapat menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal.

DAFTAR

TAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, I. (2012). *Pandual Penelitian*. Jakarta: Bestari Buana Murni .
- Amran, A. (2020). Pengaruh pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah: pada badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kota palopo . *Akuntansi Audit Internal*, 1-19.
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada biro pelayanan sosial dasar setda jabar . *Jurnal Administrasi Publik*, 33-41.
- Fadhilatunisa, D., & fakhri, m. M. (2020). Profesionalisme dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi : pt. Habbatusauda internasional). *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)* , 21-30.
- Hasriana. (2020). Analisis pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial

- kota bandung . *Jurnal administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1-13.
- Jannatun, A., Masitoh, E., & Fajri, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal of Economics and Business*, 260-265.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan . *Business Management and Strategy* , 29-46.
- Mufrat, M. Z., Nasir, M., Husain, A., & Machmud, M. (2019). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja account representative pada kantor pelayanan pajak madya makassar. *Jurnal Mirai Management* , 126-138.
- Musfira, Idris, m., & Waluyo, H. S. (2020). Pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten barru . *Nobel Management Review* , 126-134.
- Musrifin, A. (2020). Pengaruh Diklat, Integritas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. *42 Kindai, Vol 16*, 40-59.
- Nengsy, H., & Karlina, R. D. (2020). Pengaruh pengendalian internal, good governance dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada skpd di kabupaten indragiri hilir . *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11-23.
- Nurgawati. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. *Journal of Communication Sciences* , 51-56.
- Rachman, G. G., & Nuraeni, S. (2020). The influence of information technology and management control systems on employee performance. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 365-377.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 165-179.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*., Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmawati, Ahyani, N., & Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research* , 200-205.
- Saebani, B. A. (2008). *metode penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh profesionalisme, employee engagement (keterikatan karyawan), dan integritas terhadap kinerja karyawan pdam dki jakarta.

- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3*, 1-16.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar.
- Serang, J. E., & Utami, W. (2020). The Effect of Professionalism, Leadership Style, Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance (Study at a Public Accounting Firm in Jakarta). *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)*, 217-226.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 73-81.
- Warnanti, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) distribusi jakarta raya dan tangerang area lenteng agung. *Seminar Nasional UNIBA Surakarta*, 529-536.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.
- Widiantari, N. P., & Yuniarta, G. A. (2020). Good governance, profesionalisme, dan indenpendensi auditor bpkp dalam berkinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*, 164-173.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Yolanda, N. M. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Vol. 3*, 70-77.