

Pengaruh Aplikasi Thl.Purwakartakab.Go.Id Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta

Salha Amanda Hamid · Patriot Nusa · Kusnadi

Accepted: 23 November 2023 / Published online: 21 Desember 2023

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh Aplikasi thl.purwakartakab.go.id yang digunakan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, mengetahui gambaran pengaruh aplikasi thl.purwakartakab.go.id terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Responden dari penelitian ini adalah Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten purwakarta sejumlah 58 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan penelitian asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi literatur. Data selanjutnya dianalisis menggunakan korelasi sederhana dan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 25.

Hasil: Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta pada katagori rendah. Dan besarnya pengaruh Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id dinilai hanya sebesar 14,7% sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap ketercapaian kinerja.

Kata Kunci: Aplikasi; Kinerja Pegawai; Thl.purwakartakab.go.id

Komunikasi dilakukan oleh Salha Amanda Hamid.

✉ Salha Amanda Amid

salhaamanda9@gmail.com

Patriot Nusa

patriotnusa@gmail.com

Kusnadi

kusnadi1808@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Dalam suatu daerah kegiatan pelayanan publik dan pembangunan daerah tidak hanya dilakukan oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) saja, ASN juga dibantu oleh THL (Tenaga Harian Lepas). Tenaga Harian Lepas adalah mereka yang bekerja secara tidak tetap yang dibayar secara bulanan, tanpa memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahkan tugas dalam suatu pemerintahan. Tenaga Harian Lepas juga merupakan nama lain dari Tenaga Honorer yang menurut PP Nomor 48 Tahun 2005 yang terakhir kali diperbarui melalui PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah mereka yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian ataupun pejabat lainnya di dalam pemerintahan agar bisa melakukan tugas tertentu di dalam instansi pemerintahan.

Dalam membantu pada para Tenaga Harian Lepas agar program yang dirancang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat berjalan dengan lancar. Kemajuan teknologi dapat membantu pemerintahan dalam hal ini Tenaga Harian Lepas untuk mencapai tujuan tersebut. Teknologi informasi atau *information technology* adalah pengertian umum untuk berbagai jenis teknologi tersedia yang tujuan membantu manusia untuk menjalani hidup dengan lebih mudah dan lebih baik dalam memuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi (Irwansyah & Moniaga, 2014).

Menurut A.F Stoner dalam Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Dan adapun menurut Hamali (2018:2), "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya". Dalam hal ini Tenaga Harian Lepas dibantu teknologi informasi dapat mengembangkan keterampilan, termotivasi, mengembangkan dan mengorganisasikan sumber dayanya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Untuk mencapai tujuan dari instansi secara efektif tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Teknologi informasi lah yang digunakan untuk mendorong Kinerja Pegawai pada Tenaga Harian Lepas ini. Dalam pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan

Pembangunan dan Pengembangan Teknologi dan Informasi tahun 2017 yang merupakan penjabaran Peraturan Daerah No.41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dengan fungsinya sebagai perangkat daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta membangun Aplikasi guna perencanaan sumber daya manusia yang ada.

Aplikasi merupakan penerapan, menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan ke dalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk diterapkan menjadi sebuah bentuk yang baru (Ramadhan dkk, 2021). Pengertian aplikasi secara umum adalah alat terapan yang difungsikan secara khusus dan terpadu sesuai kemampuan yang dimilikinya aplikasi merupakan suatu perangkat komputer yang siap pakai bagi user. Aplikasi merupakan Teknologi informasi yang dibangun secara khusus bagi pemakainya.

Maka dari itu Aplikasi THL berbasis web atau Thl.purwakartakab.go.id dibuat pada tahun 2021 lalu oleh Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mengukur Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagai sumber daya manusia. Aplikasi ini adalah duplikasi dari aplikasi Ttp.purwakartakab.go.id yang mempunyai fungsi serupa bagi ASN. Selain itu aplikasi ini juga memiliki modul kehadiran untuk memudahkan pegawai dalam melakukan kehadiran mengingat pada masa pandemi *finger print* tidak lagi dapat digunakan untuk meminimalisir resiko penyebaran Covid-19.

Theory of Reasoned Actioned (TRA) yaitu teori yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap suatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut (Afandi dkk, 2021). Dimana penggunaan aplikasi pegawai Tenaga Harian Lepas akan menjadi bahan pertimbangan bagi kontrak kerja tahun mendatang atas kinerja para pegawai. Dengan demikian, seharusnya dengan adanya aplikasi Thl.purwakartakab.go.id, diharapkan akan membantu para Pegawai Tenaga Harian Lepas agar lebih efektif dan efisien dalam mengumpulkan laporan kinerja dan kehadiran setiap harinya dimana kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta diukur dengan kesempurnaan tugas serta banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target dan jumlah kehadiran para Tenaga Harian Lepas.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rekap bulanan untuk Kehadiran dan Laporan Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta lebih sering mengalami kenaikan, adapun penurunan terjadi pada bulan Februari dan menurun drastis pada bulan Mei. Rata-rata perbulan rekap untuk kehadiran thl pada tahun 2020 adalah sebesar 2.401,83 dan untuk rekap laporan kinerja rata-ratanya sebesar 6.739,67.

Tabel 1 Rekap Menggunakan Aplikasi THL 2020

Bulan	Kehadiran	Kenaikan atau Penurunan (%)	Laporan Kinerja	Kenaikan atau Penurunan (%)
Januari	2.494		6.626	
Februari	2.368	-5	6.598	-0,40
Maret	2.547	8	6.609	0,20
April	2.618	3	6.787	2,70
Mei	1.690	-35	6.101	-10,10
Juni	2.296	36	6.593	8,10
Juli	2.409	5	6.729	2,10
Agustus	2.412	0	6.765	0,50
September	2.455	2	6.984	3,20
Oktober	2.484	1	7.015	0,40
November	2.504	1	7.031	0,20
Desember	2.545	2	7.038	0,10
Total	2.401,83		6.739,67	

Tabel 2 juga memberikan informasi bahwa rekap bulanan untuk Kehadiran dan Laporan Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta lebih sering mengalami penurunan. Rata-rata perbulan rekap untuk kehadiran thl setelah menggunakan Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id pada tahun 2021 adalah sebesar 1.332,92 dan untuk rekap laporan pegawai rata-ratanya sebesar 3.046,42.

Berdasarkan penjabaran yang telah dijabarkan, penggunaan Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id menyebabkan penurunan kinerja pegawai., hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan Utomo & Putra (2018), yang menyatakan bahwa aplikasi berbentuk web didirikan agar memudahkan pegawai/karyawan untuk mempergunakannya. Sistem yang dihasilkan dari aplikasi ini berbentuk aplikasi sistem penilaian kinerja dapat memungkinkan setiap pegawai memassukan target dan capaian aktivitas, pemimpin dapat memberikan sebuah penilaian serta laporan kinerja yang langsung tersedia dalam apliasi tersebut Hanafi dkk (2012) mengatakan bahwa persepsi kemanfaatan merupakan kondisi dimana seseorang percaya dengan menggunakan suatu sistem dapat meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 2 Rekap Menggunakan Aplikasi THL 2021

Bulan	Kehadiran	Kenaikan atau Penurunan (%)	Laporan Kinerja	Kenaikan atau Penurunan (%)
Januari	2.033		4.248	
Februari	2.151	6%	4.266	0,40%
Maret	2.367	10%	4.244	-0,50%
April	2.054	-13%	4.004	-5,70%
Mei	1.297	-37%	3.812	-4,80%
Juni	1.468	13%	3.866	1,40%
Juli	1.120	-24%	2.481	-35,80%
Agustus	974	-13%	2.448	-1,30%
September	799	-18%	2.356	-3,80%
Oktober	824	3%	2.525	7,20%
November	0	-100%	0	0,00%
Desember	908	100%	2.307	100%
Total	1.332,92		3.046,42	

Berdasarkan penjabaran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan penelitian asosiatif. Menurut Yusuf (2017:62), pengertian penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Sedangkan pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2018:63) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian.

Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id dan Kinerja Pegawai, maka diperoleh deskripsi mengenai gambaran Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id dan gambaran Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kabupaten Purwakarta. Sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh aplikasi THL dan Kinerja

Pegawai pada Diskominfo Kabupaten Purwakarta.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga harian lepas yang menggunakan aplikasi thl.purwakartakab.go.id pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dengan sampel yang berjumlah 58 orang.

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *non-probability sampling* yang disajikan dengan cara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:52), Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah tenaga Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta yang menggunakan aplikasi Thl.purwakartakab.go.id.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi literatur. Untuk mengukur besarnya pengaruh Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, digunakan teknik data analisis korelasi sederhana dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 25.0.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018: 46), “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Apabila alat ukur yang validitasnya tinggi maka memiliki tingkat kesalahan kecil, sehingga dapat dikatakan data yang terkumpul merupakan data yang memadai.

Angka korelasi memiliki kriteria, jika koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan signifikan (valid) dan layak disertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat disertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Aplikasi Thl.purwakartak ab.go.id (X)	X1	0,69	0,216	Valid
	X2	0,671	0,216	Valid
	X3	0,637	0,216	Valid
	X4	0,515	0,216	Valid
	X5	0,768	0,216	Valid
	X6	0,554	0,216	Valid
	X7	0,698	0,216	Valid
	X8	0,638	0,216	Valid
	X9	0,475	0,216	Valid
	X10	0,538	0,216	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,572	0,216	Valid
	Y2	0,403	0,216	Valid
	Y3	0,467	0,216	Valid
	Y4	0,629	0,216	Valid
	Y5	0,741	0,216	Valid
	Y6	0,659	0,216	Valid
	Y7	0,644	0,216	Valid
	Y8	0,465	0,216	Valid
	Y9	0,607	0,216	Valid
	Y10	0,36	0,216	Valid
	Y11	0,737	0,216	Valid
	Y12	0,391	0,216	Valid
	Y13	0,725	0,216	Valid
	Y14	0,419	0,216	Valid
	Y15	0,551	0,216	Valid
	Y16	0,414	0,216	Valid
	Y17	0,622	0,216	Valid
	Y18	0,37	0,216	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh, r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = (0,216)$ sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan yang digunakan adalah valid sehingga semua dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* semua variabel lebih besar dari nilai (0,70) untuk instrumen variabel Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id (0,828) dan instrumen Kinerja Pegawai (0,861). Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan semua dinyatakan reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id	0,828	0,70	Realiablel
Kinerja Pegawai	0,861	0,70	Realiablel

Hasil Uji Korelasi Linear Sederhana dan Hipotesis

Sebelum data dilakukan analisis korelasi dan regresi linear sederhana, pengujian asumsi klasik normalitas dan linearitas telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi klasik normalitas dan linearitas. Tabel 5 menunjukkan bahwa data korelasi (hubungan) antara Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Kolerasi Sederhana sebesar 0,402 yang berarti memiliki hubungan “Cukup Kuat” karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada Tabel 6 diperoleh bentuk persamaan regresi lineer berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.496 + 0,690X + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 29.496 menyatakan bahwa jika Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id sama dengan nol, maka nilai Kinerja pegawai sebesar 29.496 satuan. Nilai koefisien sebesar 0,690 menunjukkan bahwa apabila nilai aplikasi THL meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,690 satuan dengan asumsi variabel lainnya sama dengan nol.

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Linear Sederhana

		Aplikasi Thl.purwakara	Kinerja Pegawai
Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id	Pearson Correlation	1	0,402**
	Sig. (2-tailed)		0,002
	N	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,402**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	58	58

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai uji *t*hitung untuk variabel Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id sebesar $3,287 > 1.671$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id ada berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Menurut hipotesis Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis terdukung. Berdasarkan ketentuan uji t maka H_1 terdukung yang artinya ada pengaruh yang signifikan aplikasi Thl.purwakartakab.go.id terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.496	5,475		5,387	0
Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id	0,69	0,21	0,402	3,287	0,002

Tabel 7 juga memberikan informasi mengenai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,147 yang artinya pengaruh pada Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,7%. Sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,402	0,162	0,147	8,982

Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah serta hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Aplikasi Thl.Purwakartakab.go.id terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, Thl.purwakartakab.go.id melalui tanggapan responden yang terdiri dari 58 orang Pegawai Tenaga Harian Lepas mengenai hasil perhitungan skor kriterium untuk variabel Aplikasi Thl.Purwakartakab.go.id (X) sebesar 1,619 menunjukkan bahwa variabel ini termasuk kategori sedang. Adapun

rekapitulasi Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id skor tertinggi berada pada sub variabel Kehadiran dengan skor rata-rata 168 dan persentase 57,93%, walaupun ini variabel tertinggi hasil menunjukkan bahwa sub variabel Kehadiran memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik. Sedangkan skor terendah pada variabel Aplikasi Thl.Purwakartakab.go.id terdapat pada sub variabel Laporan Kinerja Pegawai yang disampaikan dengan skor rata-rata 159,1 dan persentase 53,72%, hal ini menunjukkan bahwa sub variabel Laporan Kinerja Karyawan juga memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik tapi perlu ditingkatkan.

Kedua, gambaran dari Kinerja Pegawai melalui tanggapan responden yang terdiri dari 58 orang pegawai Tenaga Harian Lepas mengenai variabel Kinerja Pegawai hasil perhitungan skor kriterium untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,730 menunjukkan bahwa variabel ini termasuk kategori rendah. Adapun rekapitulasi Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id skor tertinggi berada pada sub variabel Kualitas Hasil Kerja dengan skor rata-rata 164 dan persentase 56,55%, hal ini menunjukkan bahwa sub variabel kualitas hasil kerja memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik. Sedangkan skor terendah pada variabel Kinerja Pegawai terdapat pada sub variabel Inisiatif yang disampaikan dengan skor rata-rata 164 dan persentase 56,55%, hal ini menunjukkan bahwa sub variabel Inisiatif memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik tapi perlu ditingkatkan.

Ketiga, aplikasi Thl.purwakartakab.go.id memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Akan tetapi dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan bahwa pengaruh Aplikasi Thl.purwakartakab.go.id dinilai hanya sebesar 14,7%. Sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini, seperti gaji, pelatihan pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

Adapun untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta berikut beberapa upaya yang bisa dilakukan. *Pertama*, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan aplikasi Thl.purwakartakab.go.id dalam kehadiran maupun laporan kinerja pegawai masih diperlukan sosialisasi, hal ini didukung berdasarkan hasil responden yang sudah diterima. Banyak hal yang perlu ditingkatkan dan dipertimbangkan, aplikasi seharusnya efektif dan efisien untuk mempermudah pengguna dalam hal ini Pegawai Tenaga Harian Lepas dengan beberapa cara berikut: 1) Membuat tampilan aplikasi lebih sederhana sehingga mempermudah dalam melakukan Kehadiran dan mengisi tiap kolom Laporan Kinerja Pegawai sesuai tupoksinya; 2) Perbaiki sistem yang error;

dan 3) Pengadaan notifikasi handphone untuk memberitahu Kehadiran dan pengisian Laporan Kinerja Pegawai yang belum dilengkapi sesuai tupoksi dan target. Hal ini juga berguna untuk mengatasi human error seperti saat para pegawai lupa atau telat.

Kedua, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, tidak hanya Kualitas Hasil Kerja tapi Kuantitas Hasil Kerja perlu diperhatikan. Kurang baiknya hal ini bisa terjadi walaupun pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai target yang ada tapi hal tersebut tidak dapat dibuktikan karena pegawai tidak melakukan pengisian Laporan Kinerja Pegawai tepat waktu. Untuk menunjang sub variabel lainnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat melakukan pelatihan kinerja baik pelatihan etos kerja dan penerapannya pada aplikasi Thl.purwakartakab.go.id maupun pelatihan kepribadian.

Ketiga, peneliti selanjutnya, penelitian dapat dilakukan dengan menambah variabel lain yang belum terdapat pada penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai atau Karyawan seperti Gaji, Gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 120-131.
- Hanafi, H., Kertahadi, & Susilo, H. (2012). Pengaruh Persepsi Kemanfaatan Dan Persepsi Kemudahan Website UB Terhadap Sikap Pengguna Dengan Pendekatan TAM. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Irwansyah, E., & Moniaga, J. V. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi (1st ed.)*. Deepublish.
- Ramadhan, A. F., Putra, A. D., & Surahman, A. (2021). Aplikasi pengenalan perangkat keras komputer berbasis android menggunakan augmented reality (AR). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 24-31.
- Siagian, S. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Utomo, V. G., & Putra, T. W. A. (2017). Sistem Informasi Evaluasi Kinerja

Berbasis Web (Studi Kasus: STMIK PROVISI). *Senit*, 2, 15–17.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.

Yusuf, A. Muri. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.