

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)
ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN LOLOFITU MOI

Lucky Fiktori Zai, Ayler Beniah Ndraha, Syah Abadi Mendrofa, Palindungan Lahagu,
Universitas Nias

ARTICLE INFO

Keywords:

Information Technology and Employee Performance

Kata Kunci:

Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai.

Corresponding author:

Lucky Fiktori Zai

luckyvz2000@gmail.com

Abstract. This study aimed to understand the utilization of information technology on employee performance at the Lolofitu Moi Sub-District Office. It was found that despite most employees having defined job descriptions, some of them were unable to harness information technology due to limited understanding and skills in technology, as well as issues of accessibility and inadequate infrastructure, particularly concerning stable internet availability. The research results revealed that employees faced challenges related to hardware maintenance, software usage, network management, data security, and inadequate infrastructure. Additionally, obstacles in achieving optimal work results, such as differing priorities and expectations between staff and management, and a lack of coordination in task completion were identified. In the context of the office's operations, employee initiatives and mental agility influenced efficiency, while issues of time discipline and attendance were also a primary concern. This research provides a comprehensive overview of the challenges and barriers encountered in utilizing information technology, offering a foundation for further deliberation on improving performance and effectiveness at the Lolofitu Moi Sub-District Office.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. Ditemukan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki tupoksi yang telah ditetapkan, sebagian dari mereka belum mampu memanfaatkan teknologi informasi karena keterbatasan pemahaman dan keterampilan terhadap teknologi, serta masalah aksesibilitas dan infrastruktur yang kurang memadai, terutama dalam ketersediaan internet yang stabil. Kondisi ini menghambat akses dan pemanfaatan teknologi informasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, tantangan dalam mencapai hasil kerja optimal, seperti perbedaan prioritas dan ekspektasi antara staf dan manajemen, dan kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas, juga terdeteksi. Dalam konteks operasional kantor, inisiatif dan kecekatan mental pegawai mempengaruhi efisiensi, sementara masalah disiplin waktu dan absensi juga menjadi perhatian utama. Penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pemanfaatan teknologi informasi dan menyediakan landasan untuk pemikiran lanjutan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah mengubah kehidupan manusia secara signifikan. Ini ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi yang memungkinkan orang untuk menjadi lebih jelas dan mendapatkan informasi. Dengan kehadiran teknologi informasi, manusia dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas mereka sendiri maupun dalam kelompok. Dengan teknologi informasi, manusia dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif dan dapat mendapatkan informasi kapan saja dan di mana saja. Kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat dipisahkan dari teknologi informasi karena sangat mudah diakses. Pengolahan data, pengolahan informasi, dan sistem manajemen adalah semua aspek penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi telah mengubah cara perusahaan bekerja dan berinteraksi dengan karyawan mereka. Penggunaan perangkat lunak, aplikasi berbasis web, dan sistem informasi.

Pemanfaatan teknologi informasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja lembaga pemerintah. Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang sistem keuangan daerah mengatur penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah dan pemerintah daerah. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, manajemen lembaga pemerintah lebih mudah membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan. Sumber daya manusia yang kuat adalah satu-satunya cara perkembangan ini dapat berhasil.

Dalam perkembangan saat ini ini peneliti melihat adanya fenomena tentang pemanfaatan teknologi informasi, antara lain :

1. Terdapat beberapa pegawai yang masih belum bisa memanfaatkan teknologi informasi
2. Kurangnya aksesibilitas dan keterbatasan infrastruktur teknologi informasi seperti koneksi internet yang lambat dan tidak stabil
3. Ada beberapa para pegawai yang sudah berusia tua sehingga mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi informasi atau masih menggunakan data manual dalam pelayanan publik sehingga berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Perbedaan generasi dan tingkat keterampilan teknologi antara pegawai yang lebih muda dan lebih tua dapat menciptakan tantangan dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi ?
- b. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi?
- c. Bagaimana upaya pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi.
- c. Untuk mengetahui Upaya pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lolofitu Moi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi didefinisikan sebagai "kumpulan pengetahuan, proses, dan alat yang digunakan untuk menciptakan, menghasilkan, atau memperbaiki barang atau layanan", menurut Mark Dodgson dalam buku *"The Innovation Handbook: How to Develop, Manage, and Protect Your Most Profitable Ideas"* yang diterbitkan pada tahun 2019 (Rintho 2018: 4).

Dalam kehidupan sehari-hari, teknologi informasi digunakan untuk berbagai tujuan, seperti membantu menyelesaikan masalah, menumbuhkan kreativitas, meningkatkan efektivitas, dan meningkatkan efisiensi dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan. Teknologi ini juga dapat membuat manusia lebih mudah dan efisien dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Kadir (2018: 15), ada tiga kategori umum tentang teknologi informasi:

- a. Teknologi menggantikan peran manusia, yaitu mengotomatisasi tugas atau proses;
- b. Teknologi memperkuat peran manusia, yaitu memberikan informasi untuk tugas atau proses; dan
- c. Teknologi membantu restrukturisasi peran manusia, yaitu mengubah peran manusia menjadi lebih baik.

"Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi", kata Haag and Keen dalam Budityanto (2018: 66).

Secara singkat, berdasarkan beberapa teori teknologi informasi di atas, teknologi informasi adalah suatu teknologi yang terdiri dari *hardware*, *software*, atau *userware* yang digunakan untuk mendapatkan, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data dengan cara yang bermanfaat.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut Afandi (2018:83), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Namun, menurut buku Gary Cokins *"Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics"* (2022), kinerja karyawan adalah evaluasi terhadap hasil kerja, tingkat pencapaian target, dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.. Penelitian "Employee Performance: Conce Ini mencakup elemen seperti pencapaian tujuan, kualitas kerja, kompetensi, dan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Tujuannya adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mengelola peristiwa langsung di lapangan menggunakan pemahaman interaksi sosial melalui wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

Peneliti yang melakukan penelitian kualitatif harus dapat berkomunikasi dengan baik dalam wawancara dan memiliki pemahaman yang luas tentang lingkungan sosial yang terjadi dan berkembang. Jika peneliti tidak mahir menggunakan metode kualitatif, mereka akan sulit berkomunikasi, terutama dalam interaksi sosial. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini untuk melakukan wawancara mendalam dengan karyawan Kantor Kecamatan Lolofitu Moi untuk mengetahui pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka tentang penggunaan teknologi informasi dan bagaimana hal itu berdampak pada karyawan.

Variabel Penelitian

- a. Teknologi informasi dengan indikator Menurut M. Suyanto (dalam Irsal 2019)
 - 1) Perangkat Keras (*hardware*)
 - 2) Perangkat Lunak (*software*)
 - 3) Jaringan dan komunikasi
 - 4) Database
 - 5) Personalia teknologi informasi
- b. Kinerja pegawai dengan indikator Menurut Sutrisno (2019:152)
 - 1) Hasil kerja
 - 2) Pengetahuan pekerjaan
 - 3) Inisiatif
 - 4) Kecekatan mental
 - 5) Sikap
 - 6) Disiplin waktu dan absensi

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lokasi di mana situasi sosial terkait dengan masalah atau tujuan penelitian (Sugiyono, 2018:532). Lokasi yang dipilih penulis untuk dilakukan penelitian adalah Kantor Kecamatan Lolofitu Moi yang beralamat Jln. Nias Tengah KM. 34 Desa Lolofitu, Kecamatan Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara 22875.

Sumber Data

- a. Data primer
Data primer, menurut Sugiyono (2018:456), didefinisikan sebagai data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama dan tempat penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan data primer dari wawancara dengan subjek penelitian.
- b. Data sekunder
Data sekunder didefinisikan sebagai sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui dokumen atau orang lain, menurut Sugiyono (2018:456). Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah adalah buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Instrumen Penelitian

Alat penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati (Sugiyono, 2018:148). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan alat ukur untuk mengukur responden yang akan diteliti. Selama observasi fenomena yang dikenal sebagai variabel penelitian. Penelitian dengan pendekatan kualitatif instrument utamanya adalah peneliti itu sendiri, setelah mendapatkan fokus penelitian yang sudah jelas maka akan dikembangkan dengan harapan dapat membantu melengkapi data dan membandingkan data yang telah ditemukan pada saat penelitian dilakukan. Instrumen bantu lain dalam penelitian ini adalah pedoman tes dan pedoman angket

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, Menurut Sugiyono (2018:229) menyatakan bahwa observasi, sebagai teknik pengumpulan data, tidak terbatas pada orang atau makhluk hidup. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat.
- b. Wawancara, Menurut Sugiyono (2018:300) menyatakan bahwa wawancara adalah metode pengumpulan data yang ideal apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti, serta apabila jumlah respondennya sedikit atau kecil dan peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang masalah tersebut. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi *informan* yaitu Pegawai Kantor Kecamatan Lolofitu Moi.
- c. Dokumentasi Menurut Dokumen adalah dokumentasi peristiwa masa lalu, menurut Sugiyono (2019:476). Dokumen dapat berupa tulisan atau gambar. Dalam penelitian kualitatif, penggunaan teknik observasi dan wawancara dilengkapi dengan studi dokumen. Sehubungan dengan karya Bogdan, dia menyatakan bahwa "hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat, atau autobiografi. Hasil penelitian juga akan lebih kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.". Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, yang digunakan dalam penelitian ini, mendefinisikan kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dan penyelenggara pemerintahan umum. Menurut UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh camat. Sebagai perangkat daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat, camat diberi kewenangan sebagian oleh bupati atau wali kota. Ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan daerah dan meningkatkan pelayanan publik. Data ini berasal dari sumber sekunder, yaitu data yang didapat dari orang lain, buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian, menurut Sugiyono (2018:456).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Lokasi Penelitian

Kecamatan Lolofitu Moi adalah sebuah wilayah administratif yang terletak di Kabupaten Nias Barat. Terbentuknya Kecamatan Lolofitu Moi sangat berkaitan dengan perkembangan sejarah Kabupaten Nias Barat secara umum. Pada awalnya, sebelum Kabupaten Nias Barat terbentuk, wilayah ini merupakan bagian dari Kabupaten Nias, yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten Nias Barat terbentuk berdasarkan UU NO.46 Tahun 2008, ketika pemerintah pusat memutuskan untuk memisahkan wilayah

tersebut dari Kabupaten Nias. Pembentukan Kabupaten Nias Barat dilakukan dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan pengembangan ekonomi di wilayah tersebut.

Setelah Kabupaten Nias Barat terbentuk, langkah selanjutnya adalah membagi wilayah tersebut menjadi berbagai kecamatan untuk memudahkan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Lolofitu Moi adalah salah satu dari beberapa kecamatan yang kemudian dibentuk dalam kabupaten ini. Kecamatan Lolofitu Moi terletak di bagian utara Kabupaten Nias Barat dan merupakan salah satu dari sejumlah kecamatan di wilayah tersebut. Wilayah kecamatan ini memiliki potensi sumber daya alam yang beragam, termasuk pertanian, perikanan, dan kegiatan ekonomi lainnya yang menjadi sumber penghidupan bagi penduduk setempat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Keterkaitan Antar Indikator-Indikator

1. Kaitan indikator Perangkat Keras (*hardware*) dengan Hasil kerja

Dalam konteks mencapai hasil kerja yang optimal di Kantor Camat Lolofitu Moi. Perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer yang baik dapat memengaruhi efisiensi operasional dan produktivitas para pegawai. Dengan perangkat keras yang baik dan terawat, staf dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan lancar dan efektif, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, tantangan yang dihadapi dalam mencapai hasil kerja yang optimal, seperti perbedaan prioritas dan ekspektasi, sumber daya yang terbatas, dan kompleksitas tugas, juga dapat mempengaruhi penggunaan perangkat keras komputer dan infrastruktur jaringan. Misalnya, kurangnya sumber daya atau prioritas yang salah dapat menghambat pengembangan infrastruktur jaringan yang diperlukan untuk meningkatkan konektivitas dan produktivitas staf. Dengan demikian, perawatan perangkat keras komputer dan pengembangan infrastruktur jaringan yang baik adalah bagian dari upaya untuk mengatasi tantangan dalam mencapai hasil kerja yang optimal di Kantor Camat Lolofitu Moi. Keduanya saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi pegawai.

2. Kaitan indikator perangkat keras (*hardware*) dengan Indikator pengetahuan pekerjaan

Keterbatasan anggaran dapat mempengaruhi kemampuan kantor camat dalam melakukan perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas para pegawai. Selain itu, keterbatasan anggaran juga dapat memengaruhi upaya untuk meningkatkan pengetahuan pekerjaan, seperti pelatihan atau sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan alokasi anggaran yang bijak dapat membantu mengatasi kedua tantangan ini. Fokus pada pengembangan infrastruktur jaringan yang lebih efisien juga dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional kantor camat. Dengan mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan dan memprioritaskan penggunaannya dengan bijak, kantor camat dapat mengatasi sebagian besar masalah yang muncul akibat keterbatasan anggaran.

3. Kaitan indikator perangkat keras (*hardware*) dengan Indikator Inisiatif

Keterkaitan terletak pada penggunaan teknologi komputer dan perangkat keras dalam mendukung operasi kantor. Dalam upaya meningkatkan efisiensi, perangkat keras yang baik sangat diperlukan untuk menjalankan berbagai tugas sehari-hari. Masalah dalam perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer dapat memengaruhi kinerja staf dan operasi kantor secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan perawatan perangkat keras adalah langkah penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Kemudian, mendorong inisiatif di kantor juga dapat membantu dalam mengatasi tantangan perawatan perangkat keras. Anggota tim yang berinisiatif dapat mengidentifikasi masalah dengan perangkat keras,

mengusulkan solusi, dan berpartisipasi dalam pengembangan ide-ide yang meningkatkan kinerja kantor. Dengan demikian, inisiatif yang kuat dari anggota tim dapat menjadi salah satu solusi untuk masalah perawatan perangkat keras. Namun, keterkaitan ini juga mencakup tantangan dalam mendorong inisiatif, seperti kurangnya kepercayaan diri dan ketidakpastian yang mungkin menghambat upaya perawatan perangkat keras. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk memotivasi dan memberdayakan staf dalam mengambil inisiatif dalam merawat perangkat keras komputer. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan perawatan perangkat keras komputer dan mendorong inisiatif anggota tim saling terkait dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasional kantor camat Lolofitu Moi

4. Kaitan Indikator perangkat keras(hardware) dengan indikator Kecekatan Mental

Keterkaitan antara perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer di kantor camat dan manajemen tekanan kerja serta kecekatan mental staf adalah bahwa keduanya merupakan tantangan yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional kantor camat. Perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer yang buruk dapat mengganggu kelancaran operasi kantor camat, sementara tekanan kerja dan masalah kecekatan mental dapat memengaruhi kinerja para pegawai.Selain itu, kedua tantangan ini juga dapat terkait dengan keterbatasan anggaran. Kurangnya anggaran untuk perawatan perangkat keras komputer dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan infrastruktur jaringan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas para pegawai. Di sisi lain, keterbatasan anggaran juga dapat membatasi upaya untuk mengatasi masalah kecekatan mental, seperti pelatihan atau dukungan yang diperlukan.Kedua tantangan ini memerlukan tindakan proaktif dalam hal pemeliharaan, alokasi anggaran, manajemen waktu, dan dukungan kepada staf untuk memastikan kelancaran operasi kantor dan kesejahteraan mental staf. Oleh karena itu, manajemen kantor camat perlu mempertimbangkan solusi yang holistik dan terkoordinasi untuk mengatasi kedua tantangan ini.

5. Kaitan indikator perangkat keras (hardware) dengan indikator Sikap

perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer serta masalah sikap staf, memiliki beberapa keterkaitan. Keterkaitan tersebut adalah bahwa kedua masalah tersebut dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional kantor camat Lolofitu Moi. Perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer yang kurang baik dapat memengaruhi kelancaran operasi kantor camat, termasuk komunikasi internal dan pekerjaan yang membutuhkan penggunaan teknologi. Keterbatasan anggaran dan kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan rutin dapat menjadi hambatan dalam memastikan bahwa perangkat keras berfungsi dengan baik. Di sisi lain, masalah sikap staf yang meliputi kurangnya kerja sama, ketidaksetujuan, kurangnya antusiasme, dan kurangnya komitmen terhadap tugas-tugas juga dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional kantor camat. Sikap dan perilaku staf dapat memengaruhi kolaborasi tim, kualitas pekerjaan, dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi kedua masalah ini perlu menjadi perhatian utama dalam meningkatkan operasional kantor camat Lolofitu Moi. Peningkatan perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer, alokasi anggaran yang bijak, dan pemantauan terus-menerus dapat membantu memastikan kelancaran operasi teknologi informasi. Di sisi lain, pendekatan komunikasi, pendengaran yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengatasi masalah sikap staf dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

6. Kaitan Indikator Perangkat Keras (hardware) dengan indikator Disiplin Kerja dan Absensi

Keterkaitan antara perawatan dan pemeliharaan perangkat keras komputer di kantor camat dengan masalah disiplin waktu dan absensi di Kantor Camat Lolofitu Moi adalah bahwa keterbatasan anggaran

dan perhatian yang kurang terhadap pemeliharaan rutin menjadi faktor yang memengaruhi kelancaran operasi kantor. Keterbatasan anggaran yang sama juga menjadi hambatan utama dalam mengembangkan infrastruktur jaringan untuk meningkatkan konektivitas. Dengan kata lain, masalah anggaran dan perawatan perangkat keras komputer yang mempengaruhi operasi kantor juga dapat berdampak pada disiplin waktu dan absensi staf. Upaya untuk mengatasi tantangan ini di kedua indikator memerlukan alokasi anggaran yang bijak dan pemantauan yang terus-menerus. Dengan cara ini, efisiensi dan efektivitas operasional kantor camat Lolofitu Moi dapat ditingkatkan, dan kesadaran terhadap disiplin waktu dan absensi juga dapat ditingkatkan

7. Kaitan Indikator Perangkat Lunak (software) dengan Indikator Hasil Kerja

Perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat menjadi alat yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang terkait dengan mencapai hasil kerja yang optimal. Penggunaan perangkat lunak dapat membantu mengatasi beberapa masalah seperti kurangnya tata letak berkas dan koordinasi antara staf, serta meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Namun, tantangan utama yang harus diatasi adalah resistensi dari staf terhadap perubahan dalam penggunaan perangkat lunak baru. Oleh karena itu, upaya peningkatan pemahaman dan pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak baru menjadi penting untuk memaksimalkan manfaatnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

8. Kaitan Indikator Perangkat Lunak (software) dengan Indikator Pengalaman Pengetahuan

Peran perangkat lunak administrasi dan manajemen dalam mengatasi tantangan terkait pengetahuan pekerjaan. Penggunaan perangkat lunak baru telah membawa perubahan positif dalam pengelolaan data, pelaporan, manajemen proyek, dan efisiensi keseluruhan di kantor camat. Namun, perubahan ini dihadapi oleh resistensi staf yang terbiasa dengan perangkat lunak lama. Oleh karena itu, peningkatan pemahaman dan pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak baru menjadi penting dalam mengatasi tantangan ini. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang perangkat lunak baru, staf dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka yang melibatkan perangkat lunak ini. Meningkatnya pemahaman teknis juga dapat membantu staf dalam memahami peraturan dan kebijakan yang berlaku yang mungkin terkait dengan penggunaan perangkat lunak. Dengan demikian, upaya meningkatkan pengetahuan staf tentang perangkat lunak baru juga berkontribusi pada peningkatan pemahaman tentang peraturan dan kebijakan, yang merupakan salah satu tantangan dalam pengetahuan pekerjaan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa penggunaan perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat menjadi solusi untuk meningkatkan pengetahuan pekerjaan staf jika dikelola dengan baik melalui pelatihan dan sosialisasi yang tepat.

9. Kaitan Indikator perangkat lunak (software) dengan IndikatorKecekatan Mental

Penggunaan perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat menjadi salah satu wujud dari inisiatif yang diambil oleh anggota tim dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang lebih efisien. Dengan memperkenalkan perangkat lunak baru, anggota tim dapat mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja dan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data, pelaporan, dan manajemen proyek. Namun, resistensi dari staf yang terbiasa dengan perangkat lunak lama dapat menjadi salah satu hambatan utama dalam mengimplementasikan inisiatif ini. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pemahaman dan pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak baru sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam mengadopsi inisiatif yang berhubungan dengan teknologi. Selain itu, peningkatan kepercayaan diri ini juga dapat membantu dalam mengatasi tantangan ketidakpercayaan dan ketidakpastian yang terkait dengan penggunaan teknologi baru. Dengan demikian, keterkaitan antara kedua indikator ini adalah bahwa perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat

menjadi sarana untuk mendorong inisiatif yang dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan kantor, asalkan tantangan resistensi dan kurangnya kepercayaan diri dapat diatasi dengan baik.

10. Kaitan Indikator Perangkat Lunak (software) dengan indikator Kecekatan Mental

Penggunaan perangkat lunak administrasi dan manajemen yang efisien dapat berperan dalam mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kecekatan mental staf. Dengan perangkat lunak yang tepat, pekerjaan dapat diotomatisasi, pengelolaan data menjadi lebih efisien, dan tugas-tugas rutin dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Ini mengurangi tekanan kerja yang disebabkan oleh tugas-tugas administratif yang membosankan dan memungkinkan staf untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih upayas. Selain itu, pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak baru juga dapat memengaruhi kecekatan mental. Dengan peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak, staf dapat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas teknis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kecekatan mental mereka. Secara keseluruhan, penggunaan perangkat lunak yang baik dan pelatihan staf yang tepat dalam menggunakannya dapat berkontribusi pada mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kecekatan mental di kantor Camat Lolofitu Moi.

11. Kaitan Indikator Perangkat Lunak (software) dengan Indikator Sikap

Perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat memengaruhi sikap dan kerja sama staf di kantor camat. Penggunaan perangkat lunak yang efisien dan efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas, pengelolaan proyek, dan manajemen data, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan efisien. Namun, resistensi dari staf terhadap perangkat lunak baru, karena kebiasaan dengan perangkat lunak lama, dapat menciptakan perbedaan pendapat dan ketidaksetujuan, yang mengarah pada kurangnya komitmen dan antusiasme. Untuk mengatasi masalah resistensi terhadap perangkat lunak baru dan kurangnya kerja sama, diperlukan pendekatan komunikasi dan pelatihan yang efektif. Memastikan bahwa staf memahami manfaat perangkat lunak baru dan merasa nyaman menggunakannya dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan sikap positif terhadap perubahan. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif juga dapat membantu membangun komitmen, profesionalisme, dan kerja sama di antara staf. Jadi, perangkat lunak administrasi dan manajemen memiliki potensi untuk memengaruhi sikap dan kerja sama staf di kantor camat, dan pendekatan yang tepat dalam pengimplementasi perangkat lunak tersebut dapat membantu mengatasi tantangan yang terkait dengan sikap.

12. Kaitan Indikator Perangkat Lunak (software) dengan Indikator Disiplin Waktu dan Absensi

Perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat digunakan untuk mengatasi masalah disiplin waktu dan absensi di Kantor Camat Lolofitu Moi. Dengan menggunakan perangkat lunak yang tepat, kantor camat dapat mengatur dan memantau jadwal kerja staf dengan lebih efektif, melakukan pelaporan absensi, dan mengkomunikasikan aturan dan kebijakan terkait disiplin waktu dan absensi secara lebih efisien kepada seluruh staf. Peningkatan pemahaman dan pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak administrasi dan manajemen juga dapat membantu mengatasi resistensi dari staf yang terbiasa dengan perangkat lunak lama. Dengan pelatihan yang memadai, staf dapat lebih terampil dalam menggunakan perangkat lunak baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pemahaman mereka mengenai pentingnya disiplin waktu dan absensi. Dengan kata lain, perangkat lunak administrasi dan manajemen dapat menjadi alat yang efektif dalam mengatasi tantangan dalam hal disiplin waktu dan absensi di Kantor Camat Lolofitu Moi, asalkan diterapkan dengan baik dan didukung dengan pemahaman dan pelatihan staf yang memadai.

13. Kaitan Indikator Jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Hasil Kerja

Pengaturan dan pengelolaan jaringan yang baik dapat mendukung komunikasi internal yang lancar di kantor camat, yang pada gilirannya dapat membantu mengatasi tantangan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Jaringan yang baik dan stabil memungkinkan staf untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan mengakses informasi dengan lebih efektif, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, jika jaringan tidak berfungsi dengan baik karena masalah teknis atau gangguan daya listrik, hal ini dapat memengaruhi kemampuan staf untuk bekerja secara efisien dan berdampak negatif pada hasil kerja. Oleh karena itu, perbaikan manajemen dan perawatan jaringan menjadi langkah yang penting untuk memastikan bahwa komunikasi internal tetap lancar dan operasi di kantor berjalan dengan baik, yang pada akhirnya dapat membantu mengatasi tantangan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

14. Kaitan Indikator Jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Pengetahuan Pekerjaan

Pengaturan dan pengelolaan jaringan yang baik sangat penting untuk mendukung komunikasi internal yang lancar di kantor camat. Dalam konteks ini, pengetahuan teknis tentang jaringan dan infrastruktur yang digunakan juga menjadi relevan. Jika jaringan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mengganggu komunikasi dan menghambat akses ke informasi, termasuk peraturan dan kebijakan yang berlaku di kantor. Selain itu, tantangan yang berkaitan dengan pengetahuan pekerjaan juga dapat mencakup pemahaman tentang kebijakan keamanan jaringan dan praktik backup data yang seharusnya ada di kantor camat. Jika staf tidak memahami atau tidak tahu bagaimana melaksanakan praktik keamanan jaringan yang benar, hal ini dapat mengakibatkan kerentanan terhadap gangguan atau serangan keamanan yang dapat memengaruhi operasi kantor. Dengan demikian, keterkaitan antara kedua indikator adalah bahwa manajemen yang baik terhadap infrastruktur jaringan dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan teknis staf tentang jaringan dapat saling mendukung untuk mencapai kinerja dan efektivitas kerja yang lebih baik di kantor camat.

15. Kaitan Indikator Jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Inisiatif

Masalah dalam pengaturan dan pengelolaan jaringan yang menciptakan koneksi internet lambat atau tidak stabil dapat memengaruhi inisiatif staf dalam berpartisipasi dalam pengembangan ide-ide yang meningkatkan kinerja dan pelayanan kantor. Koneksi internet yang tidak dapat diandalkan dapat menghambat akses staf ke sumber daya dan informasi yang mereka butuhkan untuk mengambil inisiatif, mengidentifikasi masalah, dan mengusulkan solusi. Oleh karena itu, peningkatan manajemen jaringan dan infrastruktur teknologi informasi yang lebih andal dapat mendukung inisiatif staf dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan kantor.

16. Kaitan Indikator Jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Kecekatan Mental

Masalah atau gangguan dalam jaringan dan komunikasi internal dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kecekatan mental staf. Jika jaringan dan komunikasi internal mengalami masalah yang berkelanjutan, seperti koneksi internet yang lambat atau tidak stabil, maka staf mungkin mengalami frustrasi dan stres dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Masalah tersebut dapat meningkatkan tingkat tekanan kerja dan menurunkan tingkat kecekatan mental. Oleh karena itu, untuk memastikan kesejahteraan mental staf, sangat penting untuk mengatasi masalah jaringan dan komunikasi secara efektif, sehingga staf dapat bekerja dengan lancar dan tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan kata lain, tingkat kecekatan mental staf dapat terpengaruh oleh masalah dalam indikator jaringan dan komunikasi di kantor camat.

17. Kaitan Indikator Jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Sikap

Jaringan dan komunikasi yang lancar sangat penting untuk menjaga komunikasi internal yang baik di antara staf dan tim. Ketika jaringan bermasalah, komunikasi dapat terhambat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kerja sama dan sikap positif di antara staf. Kurangnya kerja sama antar staf, ketidaksetujuan, dan kurangnya antusiasme dapat menjadi hasil langsung dari masalah komunikasi yang terkait dengan jaringan yang tidak stabil. Misalnya, jika staf kesulitan berkomunikasi atau akses informasi yang diperlukan karena masalah jaringan, hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan konflik di antara mereka. Selain itu, ketika staf merasa bahwa lingkungan kerja tidak efisien atau terganggu oleh masalah jaringan, sikap mereka terhadap tugas-tugas mungkin berkurang. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki jaringan dan komunikasi dapat berkontribusi positif terhadap perbaikan sikap dan kerja sama di kantor Camat. Keterkaitan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam mengatasi masalah di lingkungan kerja, dengan memperhatikan aspek teknis dan budaya organisasi secara bersamaan.

18. Kaitan Indikator jaringan dan Komunikasi dengan Indikator Disiplin Waktu dan Absensi

Masalah dalam jaringan dan komunikasi yang kurang lancar, seperti koneksi internet yang lambat atau tidak stabil, dapat memengaruhi disiplin waktu dan absensi di Kantor Camat Lolofitu Moi. Ketika jaringan dan komunikasi internal terganggu, staf mungkin menghadapi kendala dalam melaksanakan tugas mereka dengan efisien, yang pada gilirannya dapat memengaruhi disiplin waktu dan absensi. Misalnya, gangguan jaringan dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan karyawan mungkin merasa frustrasi jika mereka harus bekerja dalam kondisi jaringan yang tidak stabil. Oleh karena itu, pemahaman dan perbaikan dalam manajemen jaringan dan komunikasi yang lebih baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mendukung disiplin waktu dan absensi yang lebih baik di Kantor Camat. Jadi, ada keterkaitan antara kualitas jaringan dan komunikasi dengan disiplin waktu dan absensi di kantor tersebut.

19. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Hasil Kerja

Masalah dalam pengelolaan database dan tantangan dalam mencapai hasil kerja optimal, dapat dilihat dalam konteks penggunaan teknologi dan manajemen informasi di Kantor Camat Lolofitu Moi. Meskipun penggunaan database di kantor memberikan efisiensi dalam mengelola informasi, masalah terkait jaringan dan pemeliharaan database dapat memengaruhi kemampuan staf untuk bekerja secara optimal. Ketidakstabilan jaringan, koneksi lambat, dan kurangnya pemeliharaan yang berkelanjutan dapat menghambat akses staf ke data yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan mengganggu produktivitas staf. Selain itu, tantangan dalam mencapai hasil kerja optimal yang terkait dengan perbedaan prioritas dan ekspektasi antara staf dan manajemen juga dapat memengaruhi penggunaan database. Ketika staf dan manajemen memiliki pemahaman yang berbeda tentang tugas dan prioritas, hal ini dapat menciptakan konflik dan kesulitan dalam mengelola informasi yang masuk ke database. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa penggunaan database diintegrasikan dengan baik dalam upaya mencapai hasil kerja yang optimal, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan ekspektasi staf dan manajemen. Kesimpulannya, keterkaitan antara masalah database dan tantangan dalam mencapai hasil kerja optimal adalah bahwa penggunaan teknologi informasi, seperti database, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi hanya jika masalah teknis, seperti ketidakstabilan jaringan, juga diatasi. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa penggunaan teknologi tersebut sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi staf dan manajemen dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

20. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Pengetahuan Pekerjaan

Dalam indikator database, dinyatakan bahwa penggunaan database untuk mengelola data menghadapi tantangan terkait dengan ketidakstabilan jaringan, koneksi lambat, dan kurangnya pemeliharaan. Ini berarti bahwa dalam konteks ini, data dan informasi yang tersimpan dalam database mungkin menjadi kunci dalam menjalankan tugas, dan ketidakstabilan jaringan atau kehilangan data dapat mempengaruhi pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, indikator pengetahuan pekerjaan menyebutkan bahwa pemahaman mendalam tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku serta pengetahuan teknis adalah faktor penting dalam menjalankan tugas. Ini menunjukkan bahwa staf di Kantor Camat Lolofitu Moi perlu mengakses data dan informasi yang tersimpan dalam database untuk memahami peraturan, kebijakan, atau aspek teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa pengelolaan database yang efektif dan penyediaan akses yang stabil ke data mungkin akan mendukung upaya dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pekerjaan yang diperlukan oleh staf. Oleh karena itu, peningkatan manajemen jaringan dan pemeliharaan database dapat memberikan manfaat ganda dalam mengatasi tantangan yang ada di kantor camat Lolofitu Moi.

21. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Inisiatif

Penggunaan database yang efektif dapat mendukung inisiatif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kantor. Meskipun terdapat tantangan dalam pengelolaan database, seperti ketidakstabilan jaringan dan kurangnya pemeliharaan yang berkelanjutan, penggunaan database yang baik dapat membantu anggota tim dalam mengambil langkah proaktif. Dengan data yang tersedia secara efisien, anggota tim dapat mengidentifikasi masalah, mengusulkan solusi, dan mengembangkan ide-ide yang mendukung inisiatif untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Selain itu, keamanan data dalam database juga penting untuk mendukung inisiatif. Dengan kebijakan keamanan jaringan yang komprehensif, anggota tim dapat merasa lebih percaya diri dalam menggunakan database untuk mengambil inisiatif tanpa khawatir tentang keamanan data. Dengan demikian, pengelolaan database yang efektif dan inisiatif anggota tim saling mendukung untuk mencapai tujuan kantor dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan. Upaya untuk meningkatkan penggunaan database dan mendorong inisiatif adalah langkah-langkah yang saling terkait dalam perbaikan proses kerja di kantor camat.

22. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Kecekatan Mental

Dalam konteks database, masalah seperti ketidakstabilan jaringan, koneksi lambat, dan kurangnya pemeliharaan yang berkelanjutan dapat menciptakan tekanan tambahan pada staf yang harus mengelola data. Ketika sistem database tidak berfungsi sebagaimana mestinya, staf mungkin harus bekerja lebih keras untuk mengatasi masalah-masalah ini, yang dapat mengakibatkan peningkatan tekanan kerja dan stres. Di sisi lain, pendekatan proaktif terhadap kecekatan mental, seperti manajemen waktu yang bijak, komunikasi terbuka, dan dukungan terhadap staf, dapat membantu mengurangi dampak tekanan kerja yang muncul akibat masalah database. Dengan kata lain, upaya untuk menjaga kecekatan mental staf dapat membantu mereka menghadapi tantangan yang muncul dalam penggunaan database dengan lebih baik dan lebih efisien. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara bagaimana masalah database dan pendekatan terhadap kecekatan mental dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan staf secara keseluruhan di Kantor Camat Lolofitu Moi. Upaya untuk meningkatkan manajemen jaringan dan keamanan data dapat membantu mengurangi tekanan yang mungkin muncul akibat masalah teknis, sementara pendekatan proaktif terhadap kecekatan mental dapat membantu staf dalam menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

23. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Sikap

Salah satu keterkaitan terjadi dalam penggunaan database untuk mengelola informasi. Meskipun database digunakan untuk efisiensi dalam pengelolaan data, tantangan dalam database, seperti ketidakstabilan jaringan dan koneksi lambat, dapat mempengaruhi sikap staf. Koneksi lambat atau masalah teknis dalam penggunaan database dapat menyebabkan frustrasi dan kurangnya antusiasme staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, masalah dalam pengelolaan database dapat mempengaruhi sikap staf terhadap pekerjaan mereka.

24. Kaitan Indikator Database dengan Indikator Disiplin Waktu dan Absensi

Bahwa penggunaan database yang efisien dapat membantu mengelola dan memantau disiplin waktu dan absensi staf dengan lebih baik. Dalam konteks disiplin waktu dan absensi, database dapat digunakan untuk mencatat dan melacak kehadiran staf, memantau keterlambatan, dan menyimpan catatan absensi. Dengan database yang efektif, manajemen dapat lebih mudah memantau tingkat disiplin waktu dan absensi staf, mengidentifikasi pola keterlambatan atau pelanggaran, dan merespons dengan tindakan yang sesuai. Selain itu, database yang aman dan terlindungi dengan baik juga dapat membantu dalam mengamankan catatan dan data absensi, sehingga tidak dapat diakses atau diubah dengan sembarangan. Keamanan data yang baik melalui penggunaan database dapat membantu mencegah manipulasi data absensi dan menegakkan aturan dengan lebih konsisten. Jadi, keterkaitan antara indikator database dan indikator disiplin waktu dan absensi adalah bahwa penggunaan database yang baik dapat meningkatkan pengelolaan dan pemantauan disiplin waktu dan absensi staf, serta membantu melindungi data absensi dari potensi perubahan atau kehilangan.

25. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Hasil Kerja

Peran seorang camat dalam manajemen administratif dan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan melibatkan koordinasi program dan layanan, menjaga ketertiban wilayah, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tantangan yang dihadapi dalam mencapai hasil kerja yang optimal di Kantor Camat Lolofitu Moi mencakup perbedaan dalam prioritas dan ekspektasi antara staf dan manajemen, kurangnya sumber daya, dan kompleksitas tugas. Dalam konteks ini, upaya untuk mengatasi tantangan tersebut memerlukan komunikasi yang efektif, baik antara kantor camat dan masyarakat maupun antara staf dan manajemen. Pentingnya upaya yang lebih kuat dalam mengedukasi masyarakat tentang prosedur pelayanan untuk meminimalkan perbedaan pendapat dan memenuhi harapan masyarakat juga relevan dengan tantangan yang dihadapi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Demikian pula, kurangnya koordinasi antara staf yang menjadi masalah konkret dalam mencapai hasil kerja yang optimal juga menggarisbawahi pentingnya koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan. Dengan demikian, keterkaitan antara kedua indikator adalah bahwa komunikasi, koordinasi, dan pemahaman yang lebih baik terkait peraturan dan prosedur penting untuk menjalankan peran camat dengan efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal.

26. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Pengetahuan Pekerjaan

Kinerja seorang camat dalam manajemen administratif dan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan sangat dipengaruhi oleh pemahaman mendalam tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku, pengetahuan teknis, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Seorang camat perlu memahami peraturan dan prosedur yang berlaku untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan perlu memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk mengkoordinasikan program dan layanan di kecamatan tersebut. Selain itu, tantangan yang dihadapi dalam komunikasi dan pemahaman terkait peraturan dan prosedur juga dapat memengaruhi kinerja seorang camat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang prosedur pelayanan

dan komunikasi yang lebih baik antara kantor camat dan masyarakat menjadi langkah yang penting untuk mengatasi hambatan ini. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang peraturan, kebijakan, dan pengetahuan teknis adalah elemen-elemen kunci dalam menjalankan peran seorang camat, sementara komunikasi yang baik dan pendidikan kepada masyarakat juga merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan komunikasi menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di kantor camat.

27. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Inisiatif

Tantangan yang ditemui dalam komunikasi, pemahaman terkait peraturan, dan ketertiban wilayah di dalam indikator personalia teknologi informasi dapat memengaruhi inisiatif staf. Kurangnya pemahaman dan komunikasi yang buruk tentang prosedur dan peraturan dapat menghambat inisiatif staf untuk mengambil langkah proaktif dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan kantor. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan pemahaman dan komunikasi di dalam indikator personalia teknologi informasi juga dapat mendukung peningkatan inisiatif staf dalam indikator inisiatif. Selain itu, dalam konteks peningkatan inisiatif, pentingnya komunikasi yang jelas dan peran kepemimpinan yang mendukung inisiatif juga menjadi faktor kunci. Dalam indikator personalia teknologi informasi, pentingnya upaya komunikasi yang lebih baik antara kantor camat dan masyarakat juga disoroti. Komunikasi yang efektif dan peran kepemimpinan yang mendukung inisiatif dapat memberikan dorongan positif kepada staf untuk lebih aktif dalam mengidentifikasi masalah dan menciptakan solusi. Kesimpulannya, keterkaitan antara kedua indikator ini adalah bahwa upaya peningkatan komunikasi, pemahaman, dan mendukung inisiatif staf dalam indikator personalia teknologi informasi dapat berdampak positif pada kemampuan staf untuk mengambil inisiatif dalam indikator inisiatif, sehingga mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan kantor.

28. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Kecekatan Mental

Peran seorang camat melibatkan manajemen administratif dan penyelenggaraan pemerintahan yang memerlukan komunikasi yang efektif, pemahaman terkait peraturan, dan koordinasi program dan layanan dengan masyarakat. Tantangan dalam komunikasi dan pemahaman ini dapat memberikan tekanan tambahan pada staf, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kecekatan mental mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang peran camat dan upaya dalam meningkatkan komunikasi dengan masyarakat adalah langkah penting dalam mengatasi tantangan di kedua indikator ini. Di sisi lain, upaya yang diterapkan untuk menjaga kecekatan mental staf, seperti manajemen waktu yang bijak dan dukungan yang diberikan kepada staf, juga dapat membantu dalam mengatasi tantangan yang terkait dengan personalia teknologi informasi. Dengan membantu staf mengelola tekanan kerja dan menjaga kesejahteraan mental, kantor camat dapat meningkatkan produktivitas dan pemahaman terkait peraturan, yang pada gilirannya dapat membantu dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan demikian, keterkaitan antara kedua indikator ini adalah bahwa keseimbangan yang baik antara manajemen administratif, komunikasi, dan kesejahteraan mental staf sangat penting dalam menjalankan tugas camat dengan efektif dan efisien.

29. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Sikap

Personalia teknologi informasi dan sikap, memiliki keterkaitan dalam konteks kepemimpinan di kantor camat. Salah satunya adalah bahwa kurangnya kerja sama antar staf di beberapa tim, ketidaksetujuan atau perbedaan pendapat, dan kurangnya antusiasme dan komitmen terhadap tugas-tugas (indikator sikap) dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas dalam manajemen administratif dan penyelenggaraan pemerintahan (indikator personalia teknologi informasi) di tingkat kecamatan.

Pentingnya komunikasi yang lebih baik antara kantor camat dan masyarakat (indikator personalia teknologi informasi) juga dapat berkontribusi pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kerja sama serta antusiasme staf (indikator sikap). Komunikasi yang efektif antara camat dan stafnya, serta dengan masyarakat, dapat membantu dalam meminimalkan perbedaan pendapat dan memenuhi harapan masyarakat, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Oleh karena itu, keterkaitan antara kedua indikator ini adalah bahwa sikap dan kerja sama staf memiliki dampak langsung pada kinerja dan efektivitas kepemimpinan di tingkat kecamatan. Upaya untuk memperbaiki sikap, kerja sama, dan komunikasi di antara staf serta dengan masyarakat dapat membantu camat dalam menjalankan tugas administratif dan pelayanan pemerintahan dengan lebih baik.

30. Kaitan Indikator Personalia Teknologi Informasi dengan Indikator Disiplin Waktu dan Absensi

Pada indikator personalia teknologi informasi, peran seorang camat mencakup manajemen administratif, koordinasi program dan layanan, serta menjaga ketertiban wilayah. Sementara pada indikator disiplin waktu dan absensi, masalah yang dihadapi berkaitan dengan kurangnya pemahaman mengenai pentingnya disiplin waktu dan absensi serta tantangan dalam penegakan aturan. Dalam kedua kasus ini, komunikasi yang lebih baik antara kantor camat dan masyarakat serta staf menjadi kunci dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Pada indikator personalia teknologi informasi, upaya untuk mengedukasi masyarakat tentang prosedur pelayanan dan meminimalkan perbedaan pendapat adalah langkah yang diperlukan. Sementara pada indikator disiplin waktu dan absensi, langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pemahaman tentang aturan dan kebijakan, meningkatkan pengawasan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin waktu dapat membantu mengatasi masalah tersebut. Dengan demikian, keterkaitan antara kedua indikator ini adalah bahwa keduanya mengharuskan perbaikan dalam komunikasi dan pemahaman terkait peraturan dan prosedur di Kantor Camat Lolofitu Moi.

4.2.2. Faktor-Faktor Pendukung Dan Penghambat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi

Berikut dibawah ini merupakan faktor-faktor pendukung yang dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolofitu Moi :

- a. Upaya pemeliharaan perangkat keras
Jika terdapat upaya yang dilakukan untuk pemeliharaan perangkat keras yang baik, hal ini dapat mendukung kinerja teknologi informasi di kantor camat dan mencegah gangguan operasional.
- b. Alokasi anggaran yang bijak
Pengalokasian anggaran yang bijak dan efisien untuk teknologi informasi dapat membantu mengatasi masalah keterbatasan anggaran.
- c. Peningkatan infrastruktur jaringan
Jika terdapat upaya untuk meningkatkan infrastruktur jaringan, hal ini dapat meningkatkan konektivitas dan stabilitas jaringan, meskipun keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan.
- d. Pelatihan staf dalam penggunaan perangkat lunak baru
Jika staf mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menggunakan perangkat lunak baru, ini dapat membantu dalam memaksimalkan manfaatnya.
- e. Kesadaran terhadap pentingnya disiplin waktu dan absensi
Kesadaran tentang pentingnya disiplin waktu dan absensi dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kedisiplinan staf.

- f. Sosialisasi ulang terkait aturan dan kebijakan
Upaya untuk melakukan sosialisasi ulang terkait aturan dan kebijakan tentang disiplin waktu dan absensi dapat membantu staf memahami konsekuensi dari pelanggaran aturan.
- g. Peningkatan pengawasan dan pemantauan
Peningkatan pengawasan dan pemantauan terhadap kedisiplinan waktu dan absensi dapat membantu dalam menegakkan aturan dengan lebih konsisten.
- h. Budaya kerja yang mendukung disiplin
Menciptakan budaya kerja yang mendorong disiplin waktu dan absensi dapat membantu staf untuk lebih mematuhi aturan.

Berikut ini merupakan faktor-faktor penghambat dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi :

- a. Biaya perawatan yang tinggi
Biaya perawatan perangkat keras yang tinggi bisa menjadi hambatan jika anggaran terbatas.
- b. Kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan rutin
Kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan rutin perangkat keras dapat menyebabkan gangguan operasional.
- c. Keterbatasan anggaran
Jika anggaran terbatas, sulit untuk melakukan perbaikan atau pengembangan infrastruktur jaringan.
- d. Resistensi dari staf terhadap perangkat lunak baru
Resistensi dari staf terhadap perangkat lunak baru dapat menghambat adopsi perangkat lunak yang lebih efisien.
- e. Ketidakpastian dalam situasi tertentu
Ketidakpastian dalam situasi tertentu bisa menjadi hambatan dalam mendorong inisiatif staf.
- f. Kebijakan dan budaya kantor yang kurang mendukung inisiatif
Faktor-faktor ini dapat menghambat kemampuan staf untuk mengambil inisiatif.
- g. Ketidakmampuan untuk fokus
Ketidakmampuan untuk fokus dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan kantor.

4.2.3. Upaya Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi

Upaya dalam pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi dapat melibatkan serangkaian langkah yang disusun untuk memaksimalkan manfaat TI dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan pegawai.

Terkait upaya pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lolofitu Moi, peneliti menarik kesimpulan bahwa upaya yang perlu dilakukan sebagai berikut:

- a. Evaluasi Kebutuhan TI
Pertama-tama, kantor Camat harus melakukan evaluasi mendalam tentang kebutuhan TI yang tepat untuk mendukung tugas-tugas pegawai. Ini termasuk identifikasi perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan, serta infrastruktur jaringan yang memadai.
- b. Investasi dalam Pemeliharaan dan Perbaikan
Upaya harus dilakukan untuk mengatasi tantangan perawatan dan pemeliharaan perangkat keras. Hal ini mencakup alokasi anggaran yang bijak, pemeliharaan rutin, dan pemantauan terus-menerus untuk mencegah gangguan operasional.

c. Peningkatan Infrastruktur Jaringan

Meskipun terdapat keterbatasan anggaran, perlu ada upaya untuk meningkatkan infrastruktur jaringan agar konektivitas menjadi lebih stabil. Jaringan kabel mungkin dianggap sebagai solusi yang lebih stabil, tetapi biaya harus dikelola dengan bijak.

d. Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Disiplin

Penciptaan budaya kerja yang mendorong disiplin waktu dan absensi harus menjadi prioritas. Ini dapat mencakup pengakuan dan penghargaan bagi staf yang mematuhi aturan.

e. Pelatihan dan Pengembangan Staf

Perlu ada upaya untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan staf dalam menghadapi teknologi informasi yang lebih baru. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting.

f. Komunikasi yang Efektif

Peningkatan komunikasi antara staf dan manajemen, serta dengan masyarakat, harus menjadi fokus. Pemahaman yang lebih baik tentang peran camat dan upaya dalam mengedukasi masyarakat tentang prosedur pelayanan dapat membantu mengatasi hambatan komunikasi.

g. Mendorong Inisiatif

Untuk mengatasi masalah dalam mendorong inisiatif staf, diperlukan peningkatan kepercayaan diri, komunikasi yang jelas, pengakuan atas inisiatif, pelatihan, pengembangan karyawan, dan perubahan budaya kantor yang mendukung inisiatif.

h. Meningkatkan Kerja Sama:

Dalam mengatasi masalah kerja sama antar staf, diperlukan pendekatan komunikasi, pendengaran yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kantor Camat Lolofitu Moi menghadapi sejumlah tantangan yang melibatkan perawatan perangkat keras, penggunaan perangkat lunak, manajemen jaringan, dan kebutuhan akan keamanan data. Selain itu, terdapat hambatan dalam mencapai hasil kerja optimal, seperti perbedaan dalam prioritas dan ekspektasi antara staf dan manajemen, serta kurangnya koordinasi dalam penyelesaian tugas. Di sisi lain, inisiatif dan kecekatan mental staf menjadi faktor kritis yang mempengaruhi efisiensi operasional kantor. Tantangan disiplin waktu dan absensi juga tampak menjadi isu yang perlu ditangani secara serius. Dalam menyikapi ini, perlu dilakukan upaya perbaikan melalui pendekatan yang holistik, termasuk peningkatan perawatan perangkat keras, pemahaman yang lebih baik terkait perangkat lunak baru, manajemen jaringan yang lebih baik, serta pengelolaan keamanan data yang lebih komprehensif. Kesadaran akan peran camat dan upaya mengedukasi masyarakat tentang prosedur pelayanan juga menjadi fokus penting. Dengan langkah-langkah konkret seperti peningkatan komunikasi, pelatihan staf, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, kantor camat dapat mengatasi tantangan ini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.
2. Sejumlah upaya dapat mendukung atau menghambat pemanfaatan teknologi informasi dalam kinerja pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi. Faktor-faktor yang berpotensi mendukung mencakup pemeliharaan perangkat keras yang baik, alokasi anggaran yang cerdas, pelatihan staf, serta sosialisasi ulang terkait aturan dan kebijakan. Di sisi lain, kendala yang mungkin muncul adalah biaya perawatan tinggi, kurangnya perhatian pada pemeliharaan rutin, resistensi staf terhadap teknologi baru, serta ketidakmampuan untuk fokus. Dengan menyadari faktor-faktor pendukung dan penghambat ini, kantor dapat memperbaiki kinerja dan penggunaan teknologi informasi secara lebih efektif.

3. Penelitian tersebut menggarisbawahi beberapa langkah penting untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam kinerja pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi. Hal ini melibatkan evaluasi kebutuhan TI, perhatian pada pemeliharaan dan perbaikan perangkat keras, dan peningkatan infrastruktur jaringan, meskipun keterbatasan anggaran merupakan kendala. Selain itu, pentingnya budaya kerja yang mendukung disiplin, pelatihan staf, komunikasi yang efektif, dan dorongan terhadap inisiatif staf serta peningkatan kerja sama juga menjadi fokus utama dalam peningkatan penggunaan teknologi informasi. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan kantor dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam penggunaan teknologi informasi secara lebih efektif.

Saran

1. Penting bagi Kantor Camat Lolofitu Moi untuk merespons tantangan tersebut dengan pendekatan yang komprehensif. Ini termasuk meningkatkan perawatan perangkat keras untuk meminimalkan gangguan operasional, memberikan pemahaman yang lebih baik kepada staf terkait penggunaan perangkat lunak baru, dan meningkatkan manajemen jaringan untuk memastikan konektivitas yang lebih stabil. Keamanan data juga harus menjadi fokus utama dengan pengelolaan yang lebih komprehensif. Selain itu, inisiatif dan kecekan mental staf perlu diperhatikan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi operasional. Tantangan terkait disiplin waktu dan absensi dapat diatasi melalui langkah-langkah konkret seperti peningkatan komunikasi, pelatihan staf, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Pemahaman yang lebih baik akan peran camat dan upaya untuk mengedukasi masyarakat tentang prosedur pelayanan juga dapat membantu membangun hubungan yang lebih baik antara kantor camat dan masyarakat.
2. Meningkatkan investasi dalam pemeliharaan perangkat keras, mengoptimalkan alokasi anggaran untuk mendukung teknologi informasi, dan intensifkan pelatihan staf dalam mengadopsi perangkat lunak baru. Selain itu, perlu perhatian khusus terhadap kebijakan dan budaya kantor yang dapat merugikan inisiatif, serta upaya untuk mengatasi ketidakpastian dan meningkatkan fokus pegawai dalam pemanfaatan teknologi informasi.
3. Pertama, penting untuk melakukan evaluasi mendalam kebutuhan TI, termasuk identifikasi perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur jaringan yang diperlukan. Selanjutnya, investasi dalam pemeliharaan dan perbaikan perangkat keras menjadi langkah penting untuk mengatasi tantangan operasional. Meskipun terdapat keterbatasan anggaran, peningkatan infrastruktur jaringan, terutama pengelolaan kabel yang bijak, perlu menjadi prioritas. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin waktu dan absensi dapat diwujudkan melalui pengakuan terhadap staf yang mematuhi aturan. Pelatihan dan pengembangan staf dalam menghadapi teknologi informasi yang baru juga menjadi aspek krusial. Komunikasi yang efektif, terutama antara staf, manajemen, dan masyarakat, perlu ditingkatkan untuk mengatasi hambatan komunikasi. Peningkatan kepercayaan diri, pengakuan inisiatif, serta perubahan budaya yang mendukung inisiatif dapat mendorong langkah-langkah proaktif dari staf. Terakhir, untuk meningkatkan kerja sama antar staf, pendekatan komunikasi yang baik, pendengaran yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja positif perlu diterapkan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Kantor Camat Lolofitu Moi dapat memperbaiki pemanfaatan teknologi informasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). *Pemrograman Android & Database (Diterbitkan)*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru : Zanafala Publishing
- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54-69.
- Annasai, g. G. (2022). *Pengaruh pemanfaatan teknologi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pemerintah (survey pada satuan kerja perangkat daerah (skpd) pemerintah daerah kabupaten ciamis)* (doctoral dissertation, universitas siliwangi).
- Anusapati, E. (2014). *Kinerja Aparatur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya* (Doctoral dissertation, Tanjungpura University).
- Armstrong, M. (2021). *Performance management*.
- Bussa, s. (2021). *Pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tamalanrea kota makassar* (doctoral dissertation, universitas bosowa).
- Buulolo, et al. (2022). Analisis Implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P. et al. (2022). Peran Kecamatan dalam Evaluasi Dana Desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi Kasus Desa Ladara). *Jurnal Ilmiah Simantek*, 6(4), November 2022, ISSN 2550-0414.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eliyonus Waruwu, et. al. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Future Science.
- Fandi Zulfian Zebua et al. (2022). Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>.
- Fatimah, N., Putri, W. K., Kusumawardhani, P. A., Supriyanto, S., Kusworo, Y. A., & Hastuti, W. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Administrasi Kesehatan Kader Posyandu Studi Kasus di Desa Tanjung. *Jurnal Keilmuan dan Keislaman*, 17-34.
- Fenti Gea, S. M., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsioli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1208–1223. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6385>.
- Filip, F. G. (2020). *Management information systems: managing the digital firm*-authors: keneth c. Laudon and jane p. Laudon (book review). *International Journal of Computers Communications & Control*, 2(1), 103-105.
- FoEh, J. E., dkk (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Gea et al. (2022). Evaluasi Penerimaan Retribusi Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Tahun 2021. *Jurnal Empowering*

- Management for Business and Administration (EMBA), 10(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43994>.
- Gulo, B. mante, Waruwu, M. H., Mendfrofa, S. A., Ndraha, A. B., & Lahagu, P. (2023). Analisis Implementasi Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1236–1247. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6386>.
- Hadiana, R. N. Peran Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>.
- Hasan Toyib et al. Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>.
- Kasih, M. I. et al. (2022). Penguatan Komunikasi antara Pemerintah Desa dan BPD untuk Menghasilkan Produk Regulasi Desa yang Berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh persepsi knowledge management, persepsi skill, persepsi attitude dan motivasi terhadap pengembangan karir di tengah covid-19 (*Studi Kasus PT. Indonesia Ferry Property*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Kurniawan, E. (2018). *Analisis tingkat keamanan sistem informasi akademik berdasarkan standard ISO/IEC 27002: 2013 menggunakan SSE-CMM* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Kusuma, M. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. Rajawali citramass kab. Mojokerto (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit Mojokerto).
- Laia, A. N., Ndraha, A. B., Buulolo, N. A., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi Sistem Pembelajaran Pendidikan Non Formal Anak Usia Dini Di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 6889–6904. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.7283>
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Pelaksanaan Perencanaan Rekrutmen Karyawan Di Museum Pusaka Nias Kota Gunungstoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1668–1681. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51904>.
- Laoli, A., Waruwu, E., Ndraha, A. B., & Zebua, D. I. (2023). Gender differences in college students' achievement in teaching English as a foreign language using inquiry-based learning. *Journal of Education and E-Learning Research*, 10(4), 666–673. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5047>.

- Lawler III, E. E., dkk. (2020). *Management reset: Organizing for sustainable effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(2).
- Minta Indah Laoli et al. (2022). Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran). *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>.
- Minta Indah Laoli et al. (2022). Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran). *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing Public Services: Reconstructing the Discordant Relationship between Local Leaders to Foster Harmony (A Case Study of Indonesia). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>.
- Ndraha, A. B. (2023). Transformasi UMKM : Model Pentahelix dan Inovasi Dalam Implementasi Kebijakan Izin Usaha Di Era Revolusi Industri 4.0. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ndraha, A. B. et al. Delegation Policy Implementation Model of Regent’s Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency, North Sumatera Province. *Journal of Public Administration and Governance*, 9(3), 2019, ISSN 2161-7104.
- Ndraha, A., & Uang, D. (2018). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal Di Kabupaten Halmahera Barat Provinsi Maluku Utara. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v3i2.867>.
- Ndraha, A.B., & Uang, D.P. (2022). Camat’s Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- O'brien, J. A., dkk (2019). *Management information systems* (Vol. 6). New York, NY, USA: McGraw-Hill Irwin.
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Pratiwi & Ndraha, A. B. (2018). Strategi Pengendalian Banjir di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2), 141-156.
- Radiah, I. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt merak jaya beton Mojokerto)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rante Rerung, Rintho, (2018), *E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi* Yogyakarta: Deepublish

- Rochmah, T. S., Hendriyani, C., & Ramadhanty, S. (2020). Penanganan Surat Masuk Dengan Aplikasi Dropbox Untuk Efektivitas Komunikasi Internal di Era Digital. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 4(1), 21-31.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99-113.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan
- Tabouli, E. M., dkk (2019). Employee performance scale: Using (cfa) on jumhouria bank in libya. *International Journal of Science and Research*.
- Telaumbanua, F., & Ndraha, A. B. (2023). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Kemiskinan Pasca Pandemi Covid-19 Perspektif Ekologi Manajemen Di Kabupaten Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1631–1644. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51798>.
- Turban, dkk. (2018). *Information technology for management: On-demand strategies for performance, growth and sustainability*. John Wiley & Sons.
- Waruwu, E. et al. (2022). Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 7(3), 26-32.
- Waruwu, E. et al. (2022). Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 7(3), 26-32. Retrieved from <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/345>.
- Waruwu, P. S., Lahagu, P., & Ndraha, A. B. (2023). Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Korban Kekerasan Seksual Pada Anak di Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 1101–1110. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i5.4815>.
- Zebua, P. J., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Orahili Tumori Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungitoli). *BALANCE: Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 1-9.