

**PENINGKATAN KINERJA OPERATOR SIPD MELALUI SYSTEM
QUALITY, SELF EFFICACY, DAN KOMITMEN ORGANISASI**

Komang Desi Ratih Wulandari¹, Ni Luh Eka Ayu Permoni²

STIE Satya Dharma Singaraja

Email: desiratih20@gmail.com¹, ekapermoni87@gmail.com²

***Abstract** – The purpose of this research is to determine the influence of system quality, self-efficacy, and organizational commitment on the performance of SIPD operators. This study employs a quantitative approach. The data collection technique used in this research is a questionnaire using a Likert scale as the measuring tool, with all SIPD operators in the planning and finance sections of the Regional Secretariat of Buleleng Regency, totaling 36 individuals, selected as respondents. The data analysis technique used in this research is SPSS Version 26. The results of this study indicate that system quality, self-efficacy, and organizational commitment have a positive and significant impact on operator performance.*

***Keywords:** System Quality, Self Efficacy, organizational commitment and operators performance.*

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui pengoperasian sistem pemerintahan yang baik atau *good governance*. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah melalui transformasi digital dalam administrasi pemerintahan, yang sering disebut sebagai *e-government*. *E-government* adalah istilah yang mengacu pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan pelayanan publik kepada masyarakat (Nasution & Nurwani, 2021). Implementasi *e-government* salah satunya adalah penggunaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) merupakan suatu system untuk mengatur dan mengelola informasi tentang pembangunan, keuangan daerah dan informasi pemerintahan daerah lainnya. Informasi tersedia dimanfaatkan sebagai pendukung pelaksanaan pembangunan suatu daerah (Karundeng et al., 2021). Sistem ini memfasilitasi pelaksanaan tugas tersebut dengan lebih efisien melalui penggunaan sistem elektronik (Nasution & Nurwani, 2021).

Kinerja operator menjadi faktor penting dalam memastikan kelancaran proses pengelolaan keuangan dan perencanaan pembangunan di suatu daerah. Suatu instansi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya, sehingga memantau dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan langkah penting bagi suatu instansi untuk mencapai tujuan (Arumiasih & Dianita, 2021). Kinerja operator SIPD menjadi faktor penting dalam memastikan kelancaran proses pengelolaan keuangan dan perencanaan pembangunan di suatu daerah (Karundeng et al., 2021). Bagian perencanaan dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng telah menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), dengan adanya sistem ini diharapkan kinerja dapat meningkatkan dari pegawai yang ditunjuk sebagai operator SIPD itu sendiri. Namun pada penerapannya kinerja operator SIPD masih belum bisa dikatakan optimal.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan kepala sub bagian perencanaan yang menyatakan bahwa sejauh ini kinerja operator di bagian perencanaan masih belum maksimal. Informasi serupa juga didapatkan dari hasil wawancara dengan kepala sub bagian keuangan, yang menyatakan bahwa dari segi kuantitas masih ada beberapa operator yang belum menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun instansi telah menetapkan batas waktu, operator terkadang terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tersebut karena beberapa kendala, sehingga hasilnya menjadi kurang maksimal. Terkadang sering terjadi penundaan dalam penyelesaian tugas, sehingga terjadi penumpukan. Berikut dijelaskan dalam bentuk tabel terkait ketidak optimalan kinerja dari operator SIPD.

Tabel 1. Kinerja Operator SIPD

No	Penilaian Kinerja	2021	2022	2023
1	Tingkat kehadiran dalam setahun	99	98	98
2	Penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas lain yang diberikan atasan	95	90	88
3	Ketaatan dalam menerima perintah	97	91	87
4	Penyelesaian masalah dalam pelaksanaan pekerjaan	98	92	88
5	Kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal	98	94	90
Rata-rata Kinerja / Tahun		97	93	90

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dalam instansi perlu diimbangi dengan *system quality* yang baik, karena hal tersebut berdampak pada hasil kinerja pegawai. Pengukuran yang digunakan yaitu keandalan dari sistem komputer, waktu respon sistem, kemudahan dalam penggunaannya, keluwesan sistem dan juga keamanannya (Kusuma et al.,

2022). System quality yang buruk dari sistem teknologi informasi menjadi faktor penyebab penurunan kinerja operator. Beberapa penelitian terdahulu terkait system quality telah dilakukan, contohnya penelitian oleh Dalimunthe et al., (2019) menghasilkan bahwa system quality memengaruhi kinerja PT BNI Syariah Cabang Medan.

H1: Makin baik system quality berpengaruh makin tinggi kinerja operator SIPD.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja operator ialah self efficacy. Keyakinan seseorang tentang kemampuan atau ketidakmampuannya untuk melakukan tindakan atau serangkaian tindakan tertentu dikenal sebagai self efficacy (Julita et al., 2019). Untuk meningkatkan kinerja operator, self efficacy dapat memberi keyakinan kepada karyawan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat. Orang dengan self efficacy tinggi dapat melakukan suatu tindakan untuk mengubah kejadian di sekitarnya, begitu juga sebaliknya. Julita et al. (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemandirian seseorang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Makin baik self efficacy berpengaruh makin tinggi kinerja operator SIPD.

Selain self efficacy, komitmen organisasi adalah komponen penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja operator. Komitmen organisasi perlu ditanamkan supaya kinerja organisasi dapat berjalan efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Suardiani (2022), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan seberapa dekat seseorang dengan organisasinya. Jika komitmen seseorang meningkat maka kinerjanya akan meningkat juga. Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Suardiani (2022) yang mengatakan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

H3: Makin baik komitmen organisasi berpengaruh makin tinggi kinerja operator SIPD.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan: mengetahui pengaruh system quality terhadap kinerja operator SIPD, mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja operator SIPD, dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja operator SIPD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian tentang hubungan kausalitas. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian survei dan dokumentasi. Penelitian ini menyasar kepada pegawai sebagai operator SIPD. Pemilihan lokasi pada bagian perencanaan dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi sebanyak 36 pegawai dan sampel 36 responden, yang merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh. Metode dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan dilakukan dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai tujuan penelitian sebelumnya, yaitu mengetahui pengaruh system quality, self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja operator SIPD pada bagian perencanaan dan keuangan Setda Kabupaten Buleleng, maka dilakukan analisis data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Uji Validitas

Suatu instrumen disebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Nugraha, 2022) pada taraf signifikansi 5%. Koefisien korelasi antara nilai indikator dengan nilai total indikator harus lebih besar dari 0,329 sebagai syarat valid digunakan untuk menguji validitasnya. Berdasarkan angka Corrected Item - Total Correlation, hasilnya menunjukkan bahwa instrumen pembentuk variabel yang valid digunakan

Uji Reliabilitas

Proses mengukur sejauh mana suatu instrumen memberikan hasil tepat dan tetap disebut uji reliabilitas (Budiastuti, 2022). Menurut Nugraha, (2022) dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji reliabilitas adalah jika koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

Menguji reliabilitas suatu variable bisa dilakukan menggunakan kriteria Cronbach Alpha yaitu lebih dari 0,60. Semua instrumen yang memiliki koefisien lebih dari 0,60 dalam Cronbach's Alpha dapat dikatakan instrumen tersebut bersifat reliable

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu dalam pengambilan keputusan (Sig) > $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal, dengan nilai Asymp Sig (2-Tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

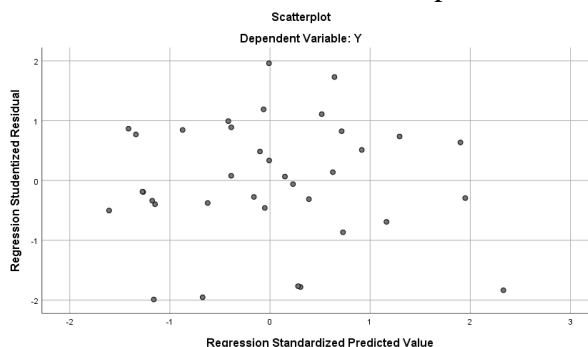
Uji Multikolinearitas

Mengetahui antar variabel bebas saling berkorelasi atau tidak maka perlu dilakukan uji multikolinearitas. Menurut Nugraha (2022) multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau VIF > 10,00. Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, ditemukan bahwa nilai tolerance melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10,00. Oleh karena itu, tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan antara residual satu pengamat dan pengamat lainnya. (Nugraha, 2022).

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik secara merata di bawah dan di atas nol, hal ini berarti bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS yang berkaitan dengan variabel yang dibahas.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.249	2.735		2.285	.029
	SQ	.167	.033	.489	5.099	.000
	SE	.185	.063	.285	2.954	.006
	KO	.292	.052	.544	5.618	.000

Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 6.249 + 0,167 + 0,185 + 0,292 + \epsilon$$

Model persamaan diatas menghasilkan hasil regresi linier berganda berikut:

- a. Persamaan diatas artinya bahwa nilai konstan untuk Kinerja Operator adalah 6,249, artinya jika Sytem Quality, Self Efficacy dan komitmen organisasi memiliki nilai 0, kinerja operator adalah sebesar 6,249.
- b. Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Sytem Quality adalah 0,167 serta memiliki arah positif. Artinya, jika Sytem Quality meningkat satu unit, kinerja operator juga diharapkan meningkat sebesar 0,167 dan nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Self Efficacy adalah 0,185 serta memiliki arah positif. Ini berarti apabila Self Efficacy meningkat sebesar satu unit, kinerja operator juga meningkat sebesar 0,185, dan nilai variabel independen lainnya tetap.
- d. Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,292 dan memiliki arah positif. Artinya jika komitmen organisasi bertambah sebesar satu unit, kinerja operator diharapkan juga bertambah sebesar 0,292, dan nilai variabel independen lainnya tetap.

Uji Kekuatan Model

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau tidak. Besarnya thitung untuk variabel System Quality adalah sebesar 5,099, nilai thitung variabel Self Efficacy adalah sebesar 2,954 dan nilai thitung variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 5,618. Setelah itu, perhitungan dilakukan untuk memastikan apakah nilai thitung dan ttabel sebanding. Taraf kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 32$, besarnya ttabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 32)$ adalah 1,694 (Nugraha, 2022).

Berikut kriteria hipotesis adalah:

- 1) H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Non Significant)
 - 2) H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Significant)
1. Hasil Uji Hipotesis System Quality terhadap Kinerja Operator
Nilai thitung $>$ ttabel ($5,099 > 1,694$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis makin baik system quality berpengaruh makin tinggi kinerja operator, dapat diterima serta memiliki pengaruh signifikan.
 2. Hasil Uji Hipotesis Self Efficacy terhadap Kinerja Operator
Nilai thitung $>$ ttabel ($2,954 > 1,694$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) $0,006 < 0,05$. Ini berarti hipotesis makin baik self efficacy berpengaruh makin tinggi kinerja operator, dapat diterima serta memiliki pengaruh signifikan.
 3. Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Operator
Nilai thitung $>$ ttabel ($5,618 > 1,694$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis makin baik komitmen organisasi berpengaruh makin tinggi kinerja operator, dapat diterima serta memiliki pengaruh signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,709 atau 70,9%. Artinya variabel system quality, self efficacy dan komitmen organisasi dapat menjelaskan 70,9% variabel kinerja operator. Sebesar 29,1% dijelaskan variabel tambahan lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Secara parsial hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Selain itu, koefisien determinasi juga mempengaruhi variabel dependen. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya system quality, self efficacy dan komitmen organisasi akan menentukan kinerja operator pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Setda. Berikut dijelaskan pengaruh dari variabel-variabel

tersebut:

Pengaruh System Quality terhadap Kinerja Operator

Penelitian ini menghasilkan kualitas sistem berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja operator. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terlihat kenaikan satu satuan variabel X1 (kualitas sistem) berhubungan dengan peningkatan sebesar 0,167 satuan dalam kinerja operator, dengan perhitungan variabel bebas lainnya adalah tetap. Uji parsial (uji T) menyebutkan bahwa nilai t-hitung sebesar 5,099, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 0,329. Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas sistem dan kinerja operator. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 juga lebih rendah dari taraf signifikansi 5% (0,05), artinya hipotesis kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja operator dapat diterima.

Dalam konteks Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah, kualitas sistem memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kinerja operator. Sistem yang berkualitas baik mampu menyediakan data yang lengkap dan akurat terkait dengan keuangan, perencanaan, dan administrasi. Sebaliknya, sistem yang buruk dapat mengakibatkan penurunan efisiensi, seperti proses pembuatan laporan yang seharusnya cepat menjadi memakan waktu berjam-jam jika dilakukan secara manual. Hal ini dapat signifikan mempengaruhi kinerja operator.

Suatu sistem dianggap berkualitas jika dapat digunakan dengan mudah oleh penggunanya, menghasilkan pekerjaan dengan cepat, dan menjaga keamanan data dari potensi penyalahgunaan. Purnomo & Halimatusadiah (2021), dalam penelitiannya menemukan bahwa kualitas sistem berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arumiasih dan Dianita (2021), juga menghasilkan kualitas sistem berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. BPD Bali Cabang Singaraja.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Operator

Penelitian menjelaskan bahwa pengaruh self efficacy terhadap kinerja operator adalah positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda dan signifikan dapat dilihat dari uji parsial (uji T). Hasil koefisien sebesar 0,185 berarti setiap kenaikan variabel X2 (Self efficacy) satu satuan maka variabel, kinerja operator akan naik sebesar 0,185 dan variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh thitung sebesar 2,954 dan nilai ttabel diketahui 0,329 dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan $t_{hitung} > t_{tabel}$ Hasil yang diperoleh dari perbandingan sig dengan taraf signifikansi 5% $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis tentang makin baik self efficacy berpengaruh maka makin tinggi kinerja operator SIPD dapat diterima.

Pada bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah, self efficacy sangat berpengaruh terhadap kinerja operator. Self efficacy yaitu suatu keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas. Self efficacy yang baik akan memengaruhi kinerja operator, misalnya pengalaman akan keberhasilan yang dimiliki oleh operator akan membentuk self efficacy yang baik, pengalaman keberhasilan dari individu lain juga akan mendorong keyakinan diri dari operator itu sendiri untuk bisa berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Arah, motivasi serta keadaan emosi juga merupakan indikator yang mempengaruhi baik buruknya self efficacy yang dimiliki. Jika operator memiliki self efficacy yang tinggi maka kinerja operator akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Erawati (2019), yang menemukan bahwa self-efficacy berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Julita et al., (2019) juga mengatakan bahwa self efficacy berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Operator

Penelitian ini menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja operator adalah positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda dan

signifikan bisa dilihat dari uji parsial (uji T). Hasil koefisien sebesar 0,292 memiliki arti setiap peningkatan variabel X3 (Komitmen Organisasi) satu satuan maka variabel kinerja operator akan naik sebesar 0,292 dan variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap. Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh thitung sebesar 5.618 dan nilai ttabel diketahui 0,329 dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan thitung > ttabel. Hasil yang diperoleh dari perbandingan sig. dengan taraf signifikansi 5% = 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis tentang makin baik system quality berpengaruh maka makin tinggi kinerja operator SIPD dapat diterima.

Pada bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah, komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja operator. Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memengaruhi kinerja operator, misalnya operator merasa memiliki ikatan yang kuat terhadap instansi maka ia akan berusaha sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja operator. Selain itu rasa tanggung jawab yang tinggi serta beberapa manfaat lainnya yang diterima oleh operator juga menjadi penyebab tingginya komitmen organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Astuti (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja, artinya setiap peningkatan komitmen akan menaikkan kinerja dari pegawai. Selain itu juga didukung oleh Penelitian dari Khoiriyah et al., (2020) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian diatas yaitu: system quality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator, self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Arumiasih, S., & Dianita, E. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. BPD Bali Cabang Singaraja). 12(1), 110–121.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Komitmen organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). Udayana University.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Kinerja operator Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Budiastuti, D. (2022). Validitas dan reliabilitas penelitian. Mitra Wecana Media.
- Dalimunthe, R. R., Tiara, S., & Lubis, R. H. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Pt Bni Syariah Cabang Medan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*, 2(2), 1355–1360.
- Dione, F. (2020). Implementation of Regional Development Information System (SIPD) in Increasing Coordination of Regional Development. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 21–28. <https://doi.org/10.33701/jkp.v3i1.1061>
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Deepublish.
- Ekaputra, N. D. (2021). Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Dalam Penyusunan Dokumen RKPD Di Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 62–79.
- Erawati, A. (2019). Peran Kinerja Operator Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

- Fanida, H. P., & Paulina, P. (2022). Pengaruh Information Quality, Komitmen organisasi, Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Human Resource Information System (HRIS) Sukses Pada Masa Pandemi Covid19 (Studi Pada PT. Bank Ganesha Tbk). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 102. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.260>
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jupitek: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>
- Karundeng, A. B., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, S. E. (2021). Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Sipd) Di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *Governance*, 1(2).
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja operator terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(03).
- Kusuma, F. M., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. (2022). Komitmen organisasi dan Information Quality terhadap Kinerja Pegawai melalui User Satisfaction menggunakan SIPD di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Madiun. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 8(1), 9–19. <https://doi.org/10.26905/jtmi.v8i1.6739>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Kinerja operator dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 43–48.
- Layongan, C., Nangoi, G., & Kalalo, M. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Software SAP terhadap Kepuasan Pengguna pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kotamobagu. 5(2), 309–322.
- Muharsyah, A., & Ekawati, R. K. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Informasi, Kualitas Sistem dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengguna Pada Aplikasi Tokopedia Dengan Model Delone And Mclean Di Kota Palembang. *JuSiTik: Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi Komunikasi*, 4(2), 20–27.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja operator Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1).
- Nasution, M. I., & Nurwani. (2021). Analisis Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Sipd) Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 109. <https://doi.org/10.29103/jak.v9i2.4577>
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Purnomo, ajie, & Halimatusadiah, E. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 172–175.
- Rahayuningsih, N., & Farchan, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. 8(2), 44–53.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh kinerja operator dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). Populasi Dan Sampel Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*, 43.