

Adoption Of Asset Application Technology And Employee Competence In Improving Employee Performance Of State-Owned Asset Management In Sopd Cimahi City

Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara Di Sopd Kota Cimahi

Mohamad Mugiarto¹, Iin Agustina^{2*}, Warman Suryaman³

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung^{1,2,3}

agustina@stiabandung.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Utilization of information technology is recognized as one of the organizational efforts to support the effectiveness of achieving goals, including government organizations. The aims and objectives of this research are to examine how well the adoption of technology assets affects employee competence, and the impact on the performance of State Property Management (BMN) employees in Regional Government organizations. The unit of analysis is BMN Management employees from all Regional Organizational Units (SOPD) in Cimahi City (n = 30). By using a saturated sample, data collection in this study was carried out for one month. The data that has been collected is processed and analyzed using path analysis techniques. The results of the study show that the adoption of technology assets has a very large influence on the competency of BMN management employees. On the other hand, employee competency was found to be the most important determinant of employee performance when compared to technology asset adoption. An important implication of the research results is that the ease of use of the application needs to be improved because this is believed to strengthen the impact of asset technology adoption on improving the performance of BMN management employees in SOPD Cimahi City.

Keywords: *Adoption of Technology Assets, Employee Competence, Employee Performance*

ABSTRAK

Pemanfaatan teknologi informasi dikenali sebagai salah satu upaya organisasi dalam mendukung efektivitas pencapaian tujuan, tidak terkecuali pada organisasi pemerintahan. Maksud dan tujuan penelitian ini untuk menguji tentang seberapa baik adopsi teknologi aset dalam mempengaruhi kompetensi pegawai, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) pada organisasi Pemerintahan Daerah. Unit analisis adalah pegawai Pengelolaan BMN dari seluruh Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) di Kota Cimahi (n = 30). Dengan menggunakan sampel jenuh, pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan selama satu bulan. Data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat besar dari adopsi teknologi aset terhadap kompetensi pegawai pengelolaan BMN. Di sisi lain, kompetensi pegawai ditemukan menjadi determinan yang terpenting atas kinerja pegawai jika dibandingkan dengan adopsi teknologi aset. Implikasi penting dari hasil penelitian adalah kemudahan penggunaan aplikasi perlu ditingkatkan, karena hal ini diyakini dapat memperkuat dampak dari adopsi teknologi aset terhadap peningkatan kinerja pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi.

Kata Kunci: *Adopsi Teknologi Aset, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai.*

1. Pendahuluan

Upaya untuk meningkatkan penyampaian layanan pemerintah menjadi agenda penting bagi sebagian besar pemerintah. Sebagaimana organisasi publik di seluruh dunia saat ini menerapkan reformasi dengan cepat (Robinson, 2015), sehingga reformasi birokrasi dan *good governance* menjadi agenda utama dalam memperbaiki kondisi penyelenggaraan pelayanan pemerintahan, termasuk di Indonesia. Untuk pencapaian tujuan tersebut, salah satu reformasi tata kelola yang dilakukan oleh pemerintah adalah *Public Sector Asset Management* - PSAM

(Ardena & Kusmilawaty, 2022). Penerapan manajemen aset sektor publik (PSAM) di pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dilakukan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pelayanan publik (Hanis *et al.*, 2011). Oleh karena itu, besar kecilnya aset pemerintah harus didukung dengan pengelolaan aset yang tepat, baik dari pusat hingga ke daerah otonom.

Barang Milik Negara (BMN) dan Barang Milik Daerah (BMD) memiliki fungsi yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, tetapi dalam pelaksanaannya, pengelolaan aset bukan hal yang mudah daerah (Iqbal *et al.*, 2021; Nokas *et al.*, 2022), karena pemerintah menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan aset tersebut, terutama di tingkat pemerintah daerah. Permasalahan yang sering ditemui adalah dalam hal inventarisasi dan pelaporan aset, karena barang milik daerah atau aset daerah seringkali hanya sekedar dilaporkan tetapi secara fisik aset tersebut tidak pernah ada. Selain itu, permasalahan dan kesulitan lain yang dihadapi pemerintah daerah (khususnya para pegawai pengelola BMN dan BMD) diantaranya karena belum memiliki sistem pengelolaan aset yang komprehensif (Hanis *et al.*, 2011). Kondisi ini menunjukkan masih adanya kelemahan atau kekurangan terkait proses pengelolaan aset yang dilakukan oleh para pegawai pengelola BMN, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu anteseden dari kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya. Berbagai permasalahan yang ditemukan dalam proses pengelolaan BMN dan BMD mengindikasikan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pengelola aset tersebut secara umum masih rendah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Prasiani *et al.*, 2020).

Dalam rangka penguatan pada pengelolaan aset daerah, penggunaan teknologi yang tepat serta kebutuhan akan kompetensi dari sumber daya manusia dapat berperan penting. Untuk itu, pemerintah kini mengadopsi teknologi aplikasi aset dalam pengelolaan aset BMN dan atau BMD yang dianggap sebagai area pertumbuhan utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Penggunaan teknologi dalam organisasi telah sepenuhnya merestrukturisasi organisasi dengan membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi sangat efektif dan efisien dari sebelumnya. Transformasi teknologi juga berubah dengan cepat, sehingga apabila pegawai atau karyawan bekerja dengan alat dan metode lama, mereka tidak akan seefektif yang seharusnya (Deal, 2007). Oleh karena itu, implementasi solusi dan teknologi dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja maupun nilai daya saing dari organisasi. Tanpa kesuksesan implementasi, maka penggunaan sistem informasi yang aman dari hasil adopsi teknologi, manfaat yang diantisipasi dan keunggulan kompetitif dari sistem tidak akan tercapai (Kaur *et al.*, 2020). Mengingat kemajuan teknologi dan masalah perilaku organisasi dari penggunaan sistem, maka sangat penting untuk memahami apa yang menyebabkan pengguna menerima atau menolak sistem informasi baru dan langkah-langkah keamanan terkait.

Meskipun inovasi teknologi memiliki pengaruh penting pada kinerja pegawai, khususnya dalam membantu mengurangi kesalahan manusia (*human error*), meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kecepatan komunikasi. Namun, banyak organisasi menghadapi isu atau masalah dalam memilih strategi adopsi teknologi yang tepat untuk diadopsi dalam organisasi karena mereka khawatir tentang bagaimana teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan teknologi yang tepat dan kuat dapat membawa banyak manfaat, seperti keamanan, kecepatan, dan kinerja (Bates & Gawande, 2003). Teknologi juga berpotensi

meringankan beban staf yang ada. Apabila teknologi digunakan dengan tepat, maka hal ini dapat mengurangi biaya secara signifikan. Pendekatan semacam itu juga didukung oleh para peneliti, yang menyatakan bahwa sistem komputer dalam sebuah organisasi menawarkan manfaat ekonomi, karena membantu mengidentifikasi potensi hambatan dalam penyediaan dukungan teknologi dan penyelesaian pekerjaan. Secara alami, perlu ada kemauan di antara staf untuk menggunakan informasi ini dan mengintegrasikan menjadi program perbaikan berkelanjutan.

Beberapa peneliti telah menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas pelaporan barang milik negara (BMN) pada organisasi pemerintah (Abdurrohman, 2019; Purwoko, 2020). Tetapi penelitian lainnya menolak premis tersebut bahwa tidak ada pengaruh yang bermakna penting dari pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengamanan aset tetap daerah (Nursafitri & Andayani, 2021). Hasil kajian yang dilakukan oleh Imran *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa adopsi teknologi baru akan meningkatkan kinerja karyawan ketika mereka menggunakan teknologi untuk kepentingan organisasi dengan nilai etika. Lebih lanjut, Imran *et al.*, (2014) juga menjelaskan bahwa kemajuan teknologi membantu mengurangi beban kerja karyawan dan tenaga manusia. Terlepas dari kontradiksi secara empiris, penggunaan teknologi dalam proses pelaporan aset barang milik negara telah meningkat dan banyak diantaranya memfokuskan pada ketersediaan aplikasi pendukung (Ardena & Kusmilawaty, 2022; Saputra *et al.*, 2020).

Organisasi perlu memotivasi karyawan untuk menerima perubahan dan mengadopsi teknologi baru, dimana organisasi harus memberikan motivasi intrinsik atau ekstrinsik kepada karyawan untuk kinerja yang lebih baik (Dauda & Akingbade, 2011). Dari sini, dirasa penting untuk menyelidiki adopsi teknologi oleh pegawai dalam organisasi. Hal ini dikarenakan jika tidak ada penerimaan di antara pegawai, hasil atau manfaat yang diinginkan dari adaptasi teknologi tidak akan terwujud dan organisasi mungkin harus mengevakuasi teknologi (Talukder, 2012). Terlebih lagi, sebagian besar orang cenderung resisten atau menolak adanya perubahan baru, kecuali mereka dapat diyakinkan bahwa perubahan tersebut dapat menguntungkan bagi diri mereka – ditinjau dari teori perilaku yang terencana (Ajzen, 1991; Baskaran *et al.*, 2020). Adopsi teknologi yang dilakukan oleh organisasi bahkan dapat menciptakan stres kerja bagi pekerja, karena mereka menganggap bahwa teknologi akan mengambil alih pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, proses adopsi teknologi baru ini juga akan menimbulkan banyak masalah bagi proses sehari-hari pekerja, karena mereka harus mengakomodasi dan memaksa untuk menggunakan teknologi baru dalam tugasnya.

Berdasarkan uraian tentang beberapa fenomena menarik tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelola Barang Milik Negara SOPD Kota Cimahi.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja pegawai menunjukkan tentang apa yang telah dilakukan oleh seseorang pada pekerjaannya. Secara khusus, kinerja pegawai dari organisasi publik sangat penting untuk dikelola dan ditingkatkan, karena hal ini tidak hanya berkutat pada capaian penting organisasi (Dharmanegara *et al.*, 2021), tapi juga sebagai bentuk keterikatan penting pegawai dengan organisasinya (Agustina *et al.*, 2021). Terlebih penting melihat bahwa kinerja pegawai pada organisasi publik dapat dipertimbangkan sebagai bentuk perilaku individual dalam organisasi (Agustina & Harijanto, 2022), serta perasaan berkewajiban yang dirasakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Harijanto *et al.*, 2022; Pradesa *et al.*, 2019).

Ditinjau dari sifat relevansinya umumnya kompetensi pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja yang ditampilkannya (Marnisah *et al.*, 2022), sehingga sangat lumrah diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja dari pegawai maka organisasi perlu untuk

mempertimbangkan penguatan pada kompetensi yang dimilikinya. Pengembangan kompetensi dari pegawai penting dalam menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberadaan pegawai sebagai aspek sumber daya manusia dipertimbangkan sebagai faktor utama dan dipertimbangkan sebagai aset yang diprioritaskan dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi (Mannayong & Haerul, 2020). Kompetensi mencakup kumpulan faktor keberhasilan yang diperlukan untuk mencapai hasil penting dalam pekerjaan tertentu atau peran kerja dalam organisasi tertentu (Chouhan & Srivastava, 2014), dengan kompetensi yang secara umum seringkali mengacu kepada kompetensi intelektual, manajerial, sosial dan emosional.

Di sisi lain, mengulas tentang kompetensi, terdapat berbagai literatur penting yang berkaitan dengan konsep tersebut. Namun, dilihat dalam tataran konseptual, kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan faktor penentu kekuatan utama dari pegawai tersebut ketika berada di sebuah organisasi (Bhatnagar *et al.*, 2020). Kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor terpenting dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah, dan saat bersamaan pemanfaatan teknologi informasi ditemukan justru tidak memiliki pengaruh penting (Lubis & Shara, 2021). Kompetensi sumber daya manusia (SDM) ditemukan mempunyai pengaruh penting atas efektivitas sistem informasi akuntansi (Paranoan *et al.*, 2019), selain atas kualitas laporan keuangan dari Pemerintah Daerah (Abdurrohmam, 2019). Pada satu titik kompetensi SDM menjadi determinan utama dari peningkatan kualitas informasi laporan keuangan (Saputra *et al.*, 2020). Meskipun diketahui bahwa terdapat temuan empiris yang mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak dapat berpengaruh secara penting pada penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual (Nadir & Hasyim, 2017).

Perlu diketahui bahwa peningkatan kinerja dari pegawai di sebuah organisasi dapat ditunjang dengan teknologi, terutama yang digunakan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan (Baskaran *et al.*, 2020; Purwoko, 2020). Dalam pemahaman yang telah terbangun sebelumnya, banyak penelitian yang telah dilakukan untuk lebih mengerti faktor yang memberikan dampak dari adopsi teknologi dalam berbagai situasi organisasi. Beberapa temuan penelitian telah mengkonfirmasi *technology acceptance model* sebagai bentuk model penerimaan teknologi pada sebuah organisasi. Model penerimaan teknologi telah banyak dikaji dalam konteks organisasi bisnis atau *profit-oriented* (Kalia & Paul, 2021; Kavoura & Katsoni, 2013). Namun, perlu digarisbawahi bahwa model penerimaan teknologi telah jauh sebelumnya dikenalkan oleh para ahli sebelumnya (Bagozzi, 2007; Davis *et al.*, 1989; Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000), dan sejak saat itu telah banyak dikupas dan dikaji pada berbagai penelitian empiris. Istilah adopsi teknologi aplikasi dapat dimaknai mirip dengan tingkat penerimaan teknologi, yang didefinisikan sebagai kesediaan pengguna untuk menerima dan menggunakan teknologi dalam mendukung penyelesaian tugas – tugas yang telah ditetapkan pada sebuah organisasi (Teo, 2011).

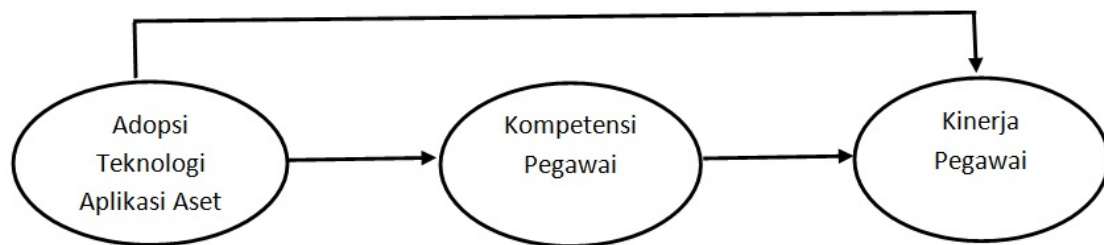
Pada sebagian besar studi tentang model penerimaan teknologi, banyak peneliti yang telah berusaha untuk mengidentifikasi dan memahami kekuatan dalam penerimaan teknologi oleh pengguna, serta bagaimana meminimalkan resistensi atau penolakan ketika interaksi pengguna dengan teknologi terjadi. Hal inilah yang memunculkan identifikasi inti dari variabel teknologi dan psikologis dalam mendasari penerimaan dari pengguna. Berangkat dari hal tersebut, maka model penerimaan teknologi telah muncul, dengan beberapa memperluas teori dari psikologi dengan fokus pada paradigma sikap-niat dalam menjelaskan penggunaan teknologi, dan memungkinkan peneliti untuk memprediksi penerimaan pengguna aplikasi teknologi potensial.

Dengan meningkatkan penggunaan teknologi informasi dan meningkatkan kompetensi pengguna, pekerja dapat menjadi lebih produktif untuk mencapai tujuan bisnis seperti (a) meningkatkan proses bisnis otomatis; (b) mengurangi praktik penggunaan banyak kertas (*hard*

copy); dan (c) berbagi umpan balik *user* secara internal dan eksternal dengan kontraktor, vendor, dan pemangku kepentingan untuk meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dan meningkatkan kualitas layanan. Dalam mengatasi keengganan teknologi informasi dan meningkatkan kompetensi, individu akan lebih siap untuk melakukan tugas terkait komputer yang dapat memberikan peningkatan pekerjaan, potensi promosi, dan kesempatan kerja yang menguntungkan. Kompetensi teknologi informasi yang lebih baik juga dapat meningkatkan *self-efficacy* teknis, motivasi pekerja, dan peningkatan produktivitas. Ada juga potensi untuk mempersempit kesenjangan teknologi dalam organisasi karena semakin banyak karyawan / pegawai yang terpapar dan sadar akan pemanfaatan teknologi ini.

Di era globalisasi seperti sekarang ini, seluruh organisasi telah menggunakan komputer dalam kegiatan atau aktivitasnya dalam menunjang penyelesaian pekerjaan. Komputer tersebut merupakan adopsi teknologi yang diterapkan perusahaan untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Di dalam komputer tersebut terdapat perangkat lunak yaitu aplikasi, dimana aplikasi tersebutlah yang mendukung pekerjaan karyawan / pegawai. Fokus pada penelitian ini adalah adopsi teknologi aplikasi kerja tersebut. Bagaimana sebuah adopsi teknologi aplikasi kerja diterima dengan baik atau tidak oleh pegawai di dalam organisasi, penulis menggunakan model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM). TAM adalah model yang digunakan untuk menganalisis faktor penerimaan sistem. Tujuan model ini adalah untuk menjelaskan dampak perilaku pengguna terhadap penggunaan teknologi. Model ini menetapkan sikap dan tiap-tiap perilaku pengguna yaitu: 1) Persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*), 2) Kegunaan yang dirasakan (*perceived usefulness*), 3) Niat untuk menggunakan (*intention to use*) dan 4) Penggunaan aktual (*actual use*). Pada konstruksi variabel, adopsi teknologi aplikasi di dalam penelitian ini menggunakan model penerimaan teknologi. Sehingga adopsi teknologi aplikasi diindikasikan oleh empat bentuk sikap dan perilaku yang disebutkan diatas (kemudahan penggunaan, kegunaan yang dirasakan, niat untuk menggunakan, penggunaan aktual).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara adopsi teknologi aplikasi aset dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, memiliki tujuan yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu melihat pengaruh tiga variabel yang terdiri dari variabel independen, yakni (X_1) adopsi teknologi aplikasi aset dan (X_2) kompetensi pegawai, serta variabel dependen yaitu (Y) kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual dari penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini antara lain:

- H1 : Semakin baik adopsi teknologi aplikasi aset akan meningkatkan kompetensi pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi
- H2 : Semakin baik adopsi teknologi aplikasi aset akan meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi
- H3 : Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi

3. Metode Penelitian

Penggunaan metode kuantitatif pada penelitian ini ditetapkan karena sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian, dengan paradigma positivisme. Penelitian kuantitatif berkaitan dengan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik, cenderung menekankan kumpulan data skala besar dan representatif, dan sering dianggap sebagai pengumpulan fakta. Studi ini hanya membatasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SOPD) di Kota Cimahi, dengan memfokuskan pada pegawai pengelola BMN pada setiap SOPD. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, dengan keseluruhan target sampel untuk pengumpulan data primer dalam upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian ini.

Berkaitan dengan proses pengumpulan data primer, maka penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Instrumen kuesioner merupakan operasionalisasi konsep dalam penelitian ini, yang mengadopsi dari kajian empiris terdahulu. Terdapat tiga pengukuran konstruk yang digunakan pada penelitian ini, yakni (1) adopsi teknologi aplikasi aset, (2) kompetensi pegawai, dan (3) kinerja pegawai. Penggunaan skala likert pada penelitian ini untuk menilai persepsi yang dirasakan oleh pegawai pengelola BMN tersebut. Skala tersebut didasarkan pada skala Likert 5 poin mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju. Data yang terkumpul diolah dengan alat bantu statistik, dan dengan menggunakan teknik analisis jalur. Pengujian untuk konsistensi internal dari instrumen dan validitas diskriminan dilakukan sebelum melakukan analisis jalur.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Nilai Mean, Standar Deviasi Serta Interkorelasi Antar Variabel

Variabel	Mean	Standar Deviasi	1	2	3
1. Adopsi Teknologi Aplikasi Aset	4.075	9.349	(0.938)		
2. Kompetensi Pegawai	4.107	13.056	0,842**	(0.977)	
3. Kinerja Pegawai	3.933	11.622	0,846**	0,889**	(0.970)

Catatan: **p, 0.01; *p, 0.05; koefisien reliabilitas adalah nilai yang dicetak miring dan di dalam kurung.

Pada kurun waktu pengumpulan data, diketahui bahwa seluruh pegawai pengelola BMN pada SOPD di Kota Cimahi sebanyak 30 orang berpartisipasi pada penelitian ini. Dari 30 responden tersebut, diketahui 18 orang atau 60 persen pegawai laki – laki, dan 12 orang atau 40 persen merupakan pegawai perempuan. Mayoritas responden merupakan pegawai dengan latar belakang pendidikan diploma (11 orang atau 36,7 persen), sementara sisanya 10 orang atau 33,3 persen responden merupakan pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana. Sebanyak 8 orang atau 26,7 persen responden berlatar belakang pendidikan sekolah menengah atas, dan 1 orang atau 3,3 persen responden merupakan lulusan pasca sarjana. Ditinjau dari kategori usia, mayoritas responden merupakan pegawai dengan kategori usia 36 – 45 tahun (18 orang atau 60 persen). Sebanyak 7 orang atau 23,3 persen responden merupakan pegawai dengan usia diatas 45 tahun, sisanya sebanyak 5 orang atau 16,7 persen dari responde nadalah pegawai berusia 26 -35 tahun. Dari 30 Responden diketahui bahwa 11 orang atau 36,7 persen merupakan pegawai dengan masa kerja 1 – 5 tahun. Sementara 10 orang atau 33,3 persen responden mempunyai masa kerja diatas 10 tahun, sisanya sebanyak 9 orang atau 30 persen responden mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun.

Tabel 2 memberikan informasi deskriptif tentang variabel yang diamati pada penelitian ini berikut interkorelasi antar variabel tersebut. Nilai mean dari variabel adopsi teknologi aplikasi aset sebesar 4.075, yang berarti bahwa tingkat adopsi teknologi dari pegawai Pengelola BMN di lingkup SOPD Kota Cimahi berada dalam kategori yang baik. Kemudian nilai mean dari variabel kompetensi pegawai sebesar 4.107, yang berarti bahwa kompetensi dari

pegawai Pengelola BMN di lingkup SOPD Kota Cimahi berada pada taraf yang baik. Nilai mean dari variabel kinerja pegawai sebesar 3.933, yang berarti bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai Pengelola BMN di lingkup SOPD Kota Cimahi berada pada taraf yang baik. Nilai mean variabel tertinggi terletak pada kompetensi pegawai, sementara nilai mean variabel terendah terletak pada kinerja pegawai. Untuk seluruh variabel tersebut diketahui bahwa nilai standar deviasi yang diperoleh dari pengolahan data lebih besar dari nilai mean. Oleh karena itu, baik adopsi teknologi aplikasi aset, kompetensi pegawai, serta kinerja pegawai ditemukan mempunyai tingkat keragaman serta variasi data yang lebih besar. Uji reliabilitas pada penelitian ini melihat nilai α cronbach dimana kriteria $\alpha > 0.6$. Ketiga variabel mempunyai nilai *alpha cronbach* yang ditemukan pada rentang 0.938 sampai dengan 0.977. Hal ini merupakan pertanda penting bahwa ukuran dari variabel yang digunakan pada penelitian ini ditemukan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat bagus, sehingga dapat digunakan pada penelitian di konteks dan waktu lainnya. Sementara interkorelasi antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi untuk hubungan antar variabel yang ditemukan pada rentang nilai 0.842 – 0.889, dengan koefisien korelasi terbesar pada hubungan diantara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai.

Tabel 2. Nilai Koefisien *Loading Factor* dan *Mean* untuk Variabel Adopsi Teknologi Aplikasi Aset

	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Mean
X _{1.1}	Kemudahan Penggunaan	0.773	3.93
X _{1.2}	Kegunaan yang Dirasakan	0.909	4.07
X _{1.3}	Niat Menggunakan	0.594	4.03
X _{1.4}	Tingkat Penggunaan Aktual	0.786	4.27

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai bobot faktor untuk indikator adopsi teknologi aplikasi aset berada pada rentang nilai 0.594 sampai 0.909. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai bobot faktor telah memenuhi kriteria karena di atas 0.5, yang berarti bahwa variabel adopsi teknologi aplikasi aset telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Nilai bobot faktor terbesar terletak pada indikator kegunaan yang dirasakan ($\lambda = 0.909$), sementara nilai bobot faktor terkecil terletak pada indikator niat menggunakan ($\lambda = 0.594$). Sementara hasil nilai *mean* dari setiap indikator diketahui pada rentang nilai 3.93 sampai dengan 4.27. Indikator dengan mean tertinggi adalah X_{1.3} tingkat penggunaan aktual (mean = 4.27), sementara indikator dengan nilai terendah terletak pada kemudahan penggunaan (mean = 3.93). Dengan rerata nilai variabel X₁ sebesar 4.075 terungkap bahwa nilai adopsi teknologi aplikasi aset bagi pegawai pengelola BMN di Kota Cimahi tergolong baik. Hal ini paling dicerminkan pada tingkat penggunaan aplikasi aset tersebut yang secara aktual dipersepsikan tertinggi berdasarkan nilai rata – rata yang diperoleh. Di sisi lain, berdasarkan bobot faktor yang terbesar, maka adopsi teknologi aplikasi aset cenderung dicerminkan dengan kegunaan yang dirasakan pegawai ketika memfungsikan aplikasi dalam mendukung pengelolaan aset pada masing – masing SOPD di Kota Cimahi.

Tabel 3. Nilai Koefisien *Loading Factor* Dan *Mean* Untuk Variabel Kompetensi Pegawai

	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Mean
X _{2.1}	Motif	0.795	4.20
X _{2.2}	Sifat	0.921	4.10
X _{2.3}	Konsep Diri	0.922	4.13
X _{2.4}	Pengetahuan	0.860	4.00
X _{2.5}	Keterampilan	0.906	4.10

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai mean dari kompetensi pegawai dapat dilihat untuk seluruh indikator berada pada kisaran 4.00 – 4.20, dengan nilai rata – rata variabel kompetensi pegawai (X₂) ditemukan sebesar 4.107. Ini berarti bahwa kompetensi pegawai pengelola BMN

di SOPD Kota Cimahi dapat dikategorikan pada tingkatan baik. Indikator dengan mean tertinggi adalah $X_{2.1}$ motif (mean = 4.20), sementara indikator dengan nilai terendah terletak pada $X_{2.4}$ pengetahuan (mean = 4.00). Dengan demikian, Kompetensi pegawai Pengelola BMN di SOPD Kota Cimahi paling ditunjukkan dengan motif yang pegawai miliki dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola BMN.

Kemudian, diketahui bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator berada pada kisaran 0.795 sampai dengan 0.922. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang sangat baik. Diketahui bahwa nilai bobot faktor terbesar terletak pada indikator konsep diri ($\lambda = 0.922$), sementara nilai bobot faktor terkecil terletak pada indikator motif ($\lambda = 0.795$). Dapat diartikan bahwa variabel kompetensi pegawai cenderung dicerminkan dengan konsep diri yang dimiliki oleh pegawai pengelola BMN di SOPD Kota Cimahi. Hasil ini menarik karena bagi pegawai, motif pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan dinilai sebagai hal terakhir yang merefleksikan kompetensi pegawai, namun secara riil dilapangan kompetensi ini justru lebih banyak ditunjukkan atau dirasakan oleh motif pegawai tersebut.

Tabel 4. Nilai Koefisien *Loading Factor* serta Mean untuk Variabel Kinerja Pegawai

	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Mean
$Y_{1.1}$	Kinerja Tugas	0.948	4.03
$Y_{1.2}$	Kinerja Kontekstual	0.938	3.90

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa baik nilai mean maupun *loading factor* dari indikator kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sama, yakni indikator tertinggi ditunjukkan oleh $Y_{1.1}$ kinerja tugas (mean = 4.03, $\lambda = 0.948$), dan indikator terendah ditunjukkan oleh $Y_{1.2}$ kinerja kontekstual (mean = 3.90, $\lambda = 0.938$). Hasil tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pegawai lebih direfleksikan oleh kinerja tugas dibandingkan kinerja kontekstual, hal ini sejalan dengan apa yang dipersepsikan atau dirasakan secara riil oleh pegawai SOPD Kota Cimahi.

Tabel 5. Hasil Pengolahan Data Pada Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Variabel	β	t-statistic	Sign.	Keterangan
Adopsi Teknologi Aset --> Kompetensi Pegawai	0.842	8.247	0.000	Signifikan
Adopsi Teknologi Aset --> Kinerja Pegawai	0.335	2.256	0.034	Signifikan
Kompetensi Pegawai --> Kinerja Pegawai	0.607	4.056	0.000	Signifikan

Hasil analisis jalur pada Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien beta dari setiap pengaruh antar variabel beserta hasil t-statistic dan signifikansi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

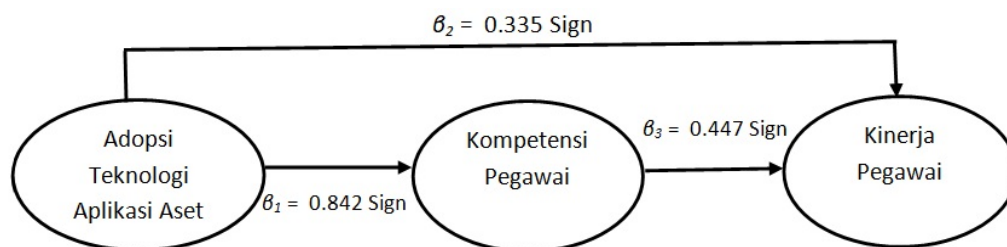
Pengaruh adopsi teknologi aset (X_1) terhadap kompetensi pegawai (X_2) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.842 (dengan t-statistic = 8.247, sign. 000). Hal ini menunjukkan nilai t berada di atas titik kritis 2.230 dan signifikansi di bawah 0.05, yang berarti bahwa sifat pengaruh tersebut adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Selain itu, nilai koefisien ditemukan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan semakin baik adopsi teknologi aplikasi aset akan meningkatkan kompetensi pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi dapat terbukti.

Pengaruh adopsi teknologi aset (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_1) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.335 (dengan t-statistic = 2.236, sign. 000), menunjukkan nilai t berada di atas titik kritis 2.230 dan signifikansi di bawah 0.05. Dapat diartikan bahwa sifat pengaruh tersebut adalah signifikan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Dengan nilai koefisien yang bernilai positif, maka dapat hipotesis yang menyatakan semakin baik adopsi teknologi aplikasi aset akan meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi juga dapat terbukti.

Pengaruh kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_1) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.607 (dengan t-statistic = 4.056, sign. 000). Hal ini menunjukkan nilai t

berada di atas titik kritis 2.230 dan signifikansi di bawah 0.05, yang berarti bahwa sifat pengaruh tersebut adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga pada penelitian ini juga dapat dinyatakan diterima. Selain itu, nilai koefisien ditemukan bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi juga dapat terkonfirmasi atau terbukti.

Di sisi lain, hasil nilai R-square pada model adopsi teknologi aplikasi aset terhadap kompetensi pegawai ditemukan sebesar 0.698. Nilai koefisien determinasi tersebut berarti bahwa tingkat keragaman dari adopsi teknologi aset dapat menjelaskan keragaman kompetensi pegawai sebesar 69,8 persen, sementara sisanya 30,2 persen merupakan faktor-faktor lain di luar teknologi aplikasi aset. Kemudian hasil nilai R-square pada model adopsi teknologi aplikasi aset dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ditemukan sebesar 0.823. Hal ini berarti bahwa tingkat keragaman dari adopsi teknologi aset dan kompetensi pegawai dapat menjelaskan keragaman kinerja pegawai sebesar 82,3 persen, sementara sisanya 17,7 persen merupakan faktor-faktor lain di luar teknologi aplikasi aset dan kompetensi pegawai. Berdasarkan kedua hasil R-square tersebut, maka dapat diperhitungkan koefisien determinasi total sebesar 94,65 persen. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keragaman pada model analisis jalur dari adopsi teknologi aplikasi aset terhadap kompetensi serta kinerja pegawai sangat besar.



Gambar 2. Model Akhir Penelitian

Nilai pengaruh dari adopsi teknologi aplikasi aset atas kompetensi pegawai ditemukan sangat besar. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penting dari penelitian sebelumnya bahwa teknologi informasi yang digunakan dapat menunjang kinerja pegawai pengelola BMN dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nurjaya *et al.*, 2021; Purwoko, 2020; Sari *et al.*, 2017). Sementara dibandingkan dengan adopsi teknologi aplikasi aset, tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai pengelola BMN ditemukan berpengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan aset BMN di lingkup SOPD Kota Cimahi. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang mengulas pentingnya kompetensi dari aparatur dalam mendorong kinerja manajerial pengelolaan keuangan (Sari *et al.*, 2017). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menekankan peran dominan dari kompetensi sumber daya manusia dibandingkan pemanfaatan teknologi informasi dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan (Saputra *et al.*, 2020).

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi aset dapat meningkatkan kinerja secara optimal, tetapi dengan catatan bahwa dampaknya harus meningkatkan kompetensi dari pegawai pengelola BMN terlebih dahulu. Alasan tingginya penerimaan teknologi dalam suatu organisasi adalah karena teknologi adalah salah satu elemen paling signifikan yang terkait dengan manajemen operasi yang efektif dalam suatu organisasi (Dauda & Akingbade, 2011; Imran *et al.*, 2014). Selain itu, transparansi dan efisiensi ditemukan meningkat ketika ada penggunaan teknologi dalam organisasi (Hanis *et al.*, 2011; Robinson, 2015). Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, bahwa teknologi telah menjadi sangat penting untuk setiap pekerjaan di lingkungan kerja, terutama membantu mengurangi kesalahan manusia, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kecepatan komunikasi.

Pada pengelolaan BMN di SOPD Kota Cimahi, para pimpinan masing – masing SOPD tersebut dapat mempertimbangkan hasil temuan ini sebagai bahan untuk pengambilan keputusan terutama dalam proses adopsi teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai. Meskipun investasi dalam hal teknologi informasi dalam suatu organisasi penting untuk menerapkan sistem komputerisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan peningkatan manfaat bagi organisasi (Baskaran *et al.*, 2020; Dauda & Akingbade, 2011; Imran *et al.*, 2014), investasi dengan sendirinya tidak dapat mempengaruhi atau memotivasi pengguna sistem untuk percaya bahwa sistem yang diterapkan benar – benar bermanfaat. Oleh karena itu, diyakini bahwa teknologi yang bermanfaat adalah teknologi yang tidak hanya menunjang penyelesaian pekerjaan dalam sebuah organisasi (Arianto *et al.*, 2020; Purwoko, 2020), tetapi juga mampu meningkatkan kompetensi dari pegawai yang ada dalam organisasi.

Penelitian saat ini memiliki beberapa keterbatasan dalam hal peserta penelitian dan potensinya agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Studi ini didasarkan pada *self-assessment*, yang berpotensi dapat menimbulkan bias berdasarkan peserta / responden penelitian saat menanggapi kuesioner. Selain itu, mempertimbangkan bahwa studi dilakukan di organisasi publik, sehingga sifat organisasi yang dipilih untuk penyelidikan juga berpotensi membatasi temuan penelitian. Ada kemungkinan bahwa tindak lanjut dapat dilakukan dengan studi di masa mendatang dengan jenis organisasi lain, sehingga dapat memberikan gambaran terkait kemungkinan perbedaan dalam hasil penelitian yang diperoleh.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi aset pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai pengelola Barang Milik Negara (BMN). Lokus penelitian dilakukan pada seluruh SOPD di Kota Cimahi. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi aset terbukti mampu meningkatkan, baik kompetensi maupun kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai juga mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak atas adopsi teknologi pegawai akan mampu mendorong kinerja pegawai ketika didukung oleh kompetensi yang baik dari pegawai tersebut, khususnya pegawai di SOPD Kota Cimahi.

Hasil penelitian menunjukkan implikasi penting pada bagaimana mendorong tingkat adopsi teknologi aplikasi aset bagi para pengelola BMN di masing – masing SOPD Kota Cimahi. Hal yang perlu ditingkatkan adalah kemudahan penggunaan teknologi aplikasi aset, dengan pertimbangan bahwa peningkatan kemudahan penggunaan aplikasi akan berdampak besar pada peningkatan kompetensi pegawai pengelola BMN, dan untuk selanjutnya dapat mendorong kinerja pegawai. Tingkat keragaman yang sangat besar dari model dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi aset memberikan dampak yang sangat baik dalam peningkatan kompetensi pegawai, yang pada dapat meningkatkan kinerja pegawai pengelola BMN di seluruh SOPD Kota Cimahi.

Daftar Pustaka

- Abdurrohman, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sumbawa). *Journal of Accounting, Finance, and Auditing*, 1(2). <https://doi.org/10.37673/jafa.v1i2.306>
- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal*

- Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Pradesa, H. A., & Putranto, R. A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 4(2), 218–235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Ardena, D., & Kusmilawaty, K. (2022). Pelaporan Aset Barang Milik Negara Terhadap Langkah-langkah dan Kendala Penggunaan Aplikasi SIMAK BMN Pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(30), 960–969.
- Arianto, F., Susarno, L. H., Dewi, U., & Safitri, A. F. (2020). Model Penerimaan dan Pemanfaatan Teknologi: E-learning di Perguruan Tinggi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 08(01), 110–121.
- Bagozzi, R. P. (2007). The legacy of the technology acceptance model and a proposal for a paradigm shif. *Journal of the Association for Information Systems*, 8(4), 243–254.
- Baskaran, S., Lay, H. S., Ming, B. S., & Mahadi, N. (2020). Technology Adoption and Employee's Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v9-i1/7443>
- Bates, D. W., & Gawande, A. A. (2003). Improving Safety with Information Technology. *New England Journal of Medicine*, 348, 2526–2534.
- Bhatnagar, V. R., Jain, A. K., Tripathi, S. S., & Giga, S. (2020). Beyond the competency frameworks- conceptualizing and deploying employee strengths at work. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 691–709. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2019-0228>
- Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 14–22. <https://doi.org/10.9790/487x-16111422>
- Dauda, Y. A., & Akingbade, W. A. (2011). Technology innovation and Nigeria banks performance: The assessment of employee's and customer's responses. *American Journal of Social and Management Sciences*, 2(3), 329–340.
- Davis, F., Bagozzi, R., & Warshaw, P. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35(6), 982–1003.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Deal, J. J. (2007). *Retiring the Generation Gap: How Employees Young and Old Can Find Common Ground*. John Wiley & Sons.
- Dharmanegara, I. B. A., Sulistyan, R. B., & Agustina, I. (2021). How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance? *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 181–192. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i2.853>
- Hanis, M. H., Trigunaryah, B., & Susilawati, C. (2011). The Application of Public Asset Management in Indonesian Local Government: A Case Study in South Sulawesi Province. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(1), 36–47.
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job ? *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Imran, M., Maqbool, N., & Shafique, H. (2014). Impact of technological advancement on employee performance in banking sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57–70.
- Iqbal, M., Rachman, D., & Rodiah, S. (2021). Pengaruh Rencana Anggaran dan Realisasi

- Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(2), 18–34.
- Kalia, P., & Paul, J. (2021). E-service quality and e-retailers: Attribute-based multi-dimensional scaling. *Computers in Human Behavior*, 115, 106608. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106608>
- Kaur, B., Kaur, J., Pandey, S. K., & Joshi, S. (2020). E-service Quality: Development and Validation of the Scale. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0972150920920452>
- Kavoura, A., & Katsoni, V. (2013). From e-business to c-commerce: Collaboration and network creation for an e-marketing tourism strategy. *Tourismos*, 8(3), 113–128.
- Lubis, I. T., & Shara, Y. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Transparansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(3), 144–153. <https://simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/295/272>
- Mannayong, J., & Haerul, H. (2020). Analysis of Employee Competency Development at the Corporate Headquarters of Makassar Raya Makassar City Market. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 137. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.12428>
- Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Ora, F. H. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3), 632–650.
- Nadir, R., & Hasyim, H. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua (Studi Empiris Di Pemda Kabupaten Barru). *Akuntabel*, 14(1), 57. <https://doi.org/10.29264/jakt.v14i1.1007>
- Nokas, E. D., Sitinjak, N., & Apriyanto, G. (2022). Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kupang. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(10), 857–864. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i10.428>
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Nursafitri, R. E., & Andayani, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Pengamanan Aset Tetap Daerah. *Jurnal Maneksi*, 10(2), 177–185.
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 2(1), 181–196.
- Pradesa, H. A., Dawud, J., & Affandi, M. N. (2019). Mediating Role of Affective Commitment in The Effect of Ethical Work Climate on Felt Obligation Among Public Officers. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 133–146. <https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.2707>
- Prasiani, N. K., Yuesti, A., & Sudja, N. (2020). The Effect of The Utilization of Information Technology and Organizational Culture on Employee Motivation and Performance (Study at the Bali Institute of Design and Business). *Journal of Accounting*,

- Entrepreneurship, and Financial Technology*, 02(01), 73–92.
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 20(1), 33–42. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1222>
- Robinson, M. (2015). *From Old Public Administration to the New Public Service : Implications for Public Sector Reform in Developing Countries*.
- Saputra, J. I., Hasan, A., & Rasuli, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengelolaan Aset Tetap dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pemertinah Pro. *Pekbis Jurnal*, 12(1), 25–38.
- Sari, M., Basri, H., & Indriani, M. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan PAd Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Megister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 7(2), 67–73.
- Talukder, M. (2012). Factors affecting the adoption of technological innovation by individual employees: An Australian study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 52–57.
- Teo, T. (2011). *Technology Acceptance in Education : Research and Issues*. Sense Publisher.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186.