

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM OPERASIONAL, DAN ADMINISTRASI KANTOR TERHADAP TEKNOLOGI ADMINISTRASI PERUSAHAAN

¹Fika Putri Mulyawati, ²Christian Wiradendi Wolor, ³Marsofiyati

¹Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka 1

²Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka 2

³Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka 3

Penulis korespondensi: fikaputri728@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh sumber daya manusia, sistem operasional, dan administrasi kantor terhadap teknologi administrasi perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara sumber daya manusia, sistem operasional, dan administrasi kantor terhadap teknologi administrasi perusahaan. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan yang memiliki pengalaman dalam penerapan teknologi administrasi. Selain itu, wawancara dan observasi juga dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi penerapan teknologi administrasi. Penelitian diukur menggunakan skala *likert* dari skala satu sampai lima. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis *Outer Model* yaitu perhitungan validitas konvergen, Validitas diskriminan, AVE (Varian Rata-rata Diekstraksi), Validitas komposit, *Cronbach's Alpha* dan *Inner Model* dengan perhitungan *Path coefficient*, Uji kelayakan model, VIF (Varian Faktor Inflasi), *Total indirect effects*, *Specific indirect effects* yang menggunakan *software* SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Sumber daya manusia yang terampil dan terlatih memiliki dampak positif terhadap penerapan teknologi administrasi; (2) Sistem operasional yang efisien juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung teknologi administrasi; (3) Administrasi kantor yang baik dapat memfasilitasi integrasi teknologi administrasi ke dalam proses bisnis perusahaan.

Kata kunci: Administrasi Kantor; Sistem Operasional; Sumber Daya Manusia; Teknologi Administrasi

1. PENDAHULUAN

Teknologi administrasi pada saat ini yang semakin modern sangat relevan mengingat perkembangan teknologi dan perubahan paradigma tentang administrasi yang semakin cepat. Perusahaan di Indonesia saat ini tentunya mulai menggunakan teknologi administrasi baik yang sederhana maupun yang sudah modern sehingga pekerjaan bisa menjadi efektif dan efisien. Jejen (2021) menyatakan bahwa teknologi administrasi merupakan alat yang digunakan pada seluruh proses kegiatan dalam menerima, menyimpan, serta mengirimkan informasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Perkembangan teknologi merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan. Supaya perusahaan dapat bersaing, bertahan, serta berkelanjutan, maka perusahaan harus menyusun strategi agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi khususnya teknologi administrasi. Di Indonesia khususnya di Jakarta, teknologi administrasi sangat menentukan SDM, sistem operasional, dan administrasi di perusahaan.

Anugerah et al. (2021) menyebutkan bahwa teknologi administrasi memiliki macam-macam peralatan mulai dari perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras yang terdiri dari komputer, printer, mesin Fotocopy, dan lain-lain. Perangkat lunak yang terdiri dari Microsoft Office,

WPS Office, Notepad++, dan Google Docs.

Penelitian ini akan menjelaskan tentang bagaimana pengaruh sumber daya manusia, sistem operasional, dan administrasi kantor terhadap teknologi administrasi perusahaan. Sumber daya manusia memuat tentang bagaimana SDM dapat mempengaruhi teknologi administrasi di perusahaan sehingga tidak perlu memerlukan banyak karyawan. Sistem operasional kantor memuat tentang bagaimana sistem operasional dapat memengaruhi teknologi administrasi di perusahaan sehingga sistem operasional yang tidak perlu berbelit-belit dalam pengoperasiannya. Ilham A. Gani & Nurmiati (2023) menyatakan bahwa Administrasi kantor memuat tentang bagaimana sistem administrasi di perusahaan dapat memengaruhi teknologi administrasi sehingga perusahaan tidak perlu membuat administrasi terlalu banyak sehingga sistem administrasi dapat semakin efektif dan efisien pemakaiannya.

(Rhoma Iskandar & Nur Dwi Jayanto, 2022) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi dalam dunia kerja mencakup proses kerja secara elektronik, pengolahan informasi, pengolahan data, dan sistem manajemen. Cepatnya perkembangan teknologi membuat sebagian tenaga kerja tertinggal untuk dapat memahaminya, akibatnya tingkat pengangguran meningkat. Perubahan besar terhadap tatanan perusahaan sebagai akibat perkembangan teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kerja maupun perusahaan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, tenaga kerja harus mempersiapkan diri mengikuti perkembangan teknologi yang dibutuhkan perusahaan agar bertahan dan bersaing dalam dunia kerja. Bagi perusahaan, perkembangan teknologi menuntut perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan memiliki kompetensi dalam memahami dan mengoperasikan teknologi yang dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi perusahaan. Teknologi administrasi sangat penting untuk diteliti karena sudah cukup banyak orang-orang yang mengikuti pergerakan teknologi yang sudah ada. Dalam era digital saat ini, teknologi administrasi perusahaan menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan daya saing perusahaan dan teknologi administrasi yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan dengan menyediakan akses yang lebih cepat dan tepat terhadap informasi yang diperlukan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dampak yang besar dalam membantu perusahaan untuk mengoptimalkan operasinya melalui penerapan teknologi administrasi yang efektif, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis mereka di era digital ini.

2. METODE

Beralaskan pada permasalahan yang diteliti, maka desain yang digunakan untuk penelitian pada judul ini adalah dengan menggunakan studi kausal komparatif, berkat adanya tujuan dalam memahami sebab dan akibat dari variabel pengaruh sumber daya manusia, sistem operasional, dan administrasi kantor terhadap teknologi administrasi perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah warga Indonesia yang bekerja di perusahaan yang memakai teknologi administrasi dan mahasiswa dengan program studi administrasi yang sudah lulus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan ilmiah kuantitatif analisis deskriptif dan sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini yang berasal dari 100 responden pekerja perusahaan BUMN yang memakai teknologi administrasi dan mahasiswa dengan program studi administrasi yang sudah lulus dengan menyajikan satu variabel dengan delapan butir pernyataan. Jenis penelitian dilakukan dengan cara memakai metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner interval, yaitu memakai skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan dan melihat penelitian yang terdahulu. Skala *likert* diukur dari skala satu sampai lima, yaitu Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, serta Sangat Tidak Setuju = 1.

Gambar 1. Tabulasi Kuesioner Penelitian

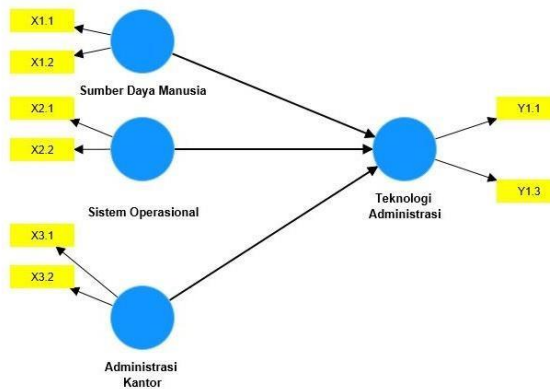
Teknik analisis data yang digunakan adalah *Outer Model* dan *Inner Model*. Teknik *Outer Model* adalah salah satu tahapan dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel laten dalam model penelitian. Dalam konteks teknik *Outer Model*, fokus utamanya adalah pada model pengukuran (variabel laten dan indikatornya). *Outer Model* terdiri dari perhitungan validitas konvergen, Validitas diskriminan, AVE, Validitas komposit, dan *Cronbach's Alpha* dan teknik *Inner Model* merupakan salah satu tahapan dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Fokus utamanya adalah pada hubungan kausal antara variabel laten yang diukur dalam model pengukuran. *Inner Model* terdiri dari perhitungan *Path coeficient*, Uji kelayakan model, VIF, *Total indirect effects*, dan *Specific indirect effects* yang menggunakan *software SmartPLS 4*.

Tabel 1. Tabel Indikator Pernyataan

| No. | Faktor yang mendasari | Pernyataan |
|-----|------------------------|--|
| 1. | Sumber daya manusia | 1.1. Sumber Daya Manusia dapat terbantu dengan adanya Teknologi Administrasi di perusahaan. 1.2. Dengan adanya Teknologi Administrasi, maka Sumber Daya Manusia di perusahaan dapat diefisiensi. |
| 2. | Sistem operasional | 2.1. Sistem Operasional membutuhkan Teknologi Administrasi dalam mengaktivasi sistem modern 2.2. Teknologi Administrasi membuat Sistem Operasional perusahaan semakin efektif dan efisien. |
| 3. | Administrasi kantor | 3.1. Administrasi Kantor di perusahaan perlu diminimalisir supaya perusahaan tidak menyita banyak tempat untuk administrasi 3.2. Teknologi Administrasi di perusahaan dapat mempermudah sistem Administrasi Kantor. |
| 4. | Teknologi administrasi | 4.1. Teknologi Administrasi ada untuk mempermudah perusahaan dalam beroperasi. 4.2. Teknologi Administrasi sangat merugikan masyarakat. |

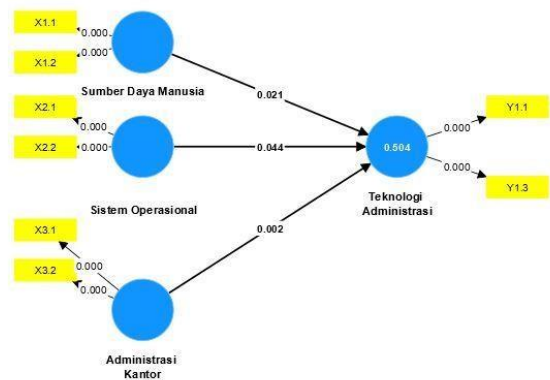
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Dan Liabilitas 3.1 Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Berdasarkan data pada gambar di atas sebelum melakukan model *bootstrapping*, dapat diketahui variabel X1 terhadap Y mempunyai 2 indikator, variabel X2 terhadap Y mempunyai 2 indikator, variabel X3 terhadap Y mempunyai 2 indikator, dan variabel Y mempunyai 2 indikator. Penjelasan mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.



Gambar 3. Bootstrapping Model

Berdasarkan pada gambar di atas setelah melakukan *bootstrapping*, diketahui bahwa variabel X1 menuju Y memperoleh nilai *p values* sebesar 0.021, variabel X2 menuju Y memperoleh nilai *p values* sebesar 0.044, dan variabel X3 menuju Y memperoleh nilai *p values* sebesar 0.0002.

a) Validitas Konvergen (*Convergent*)

Outer Loadings adalah *loading factor* untuk memperlihatkan perbandingan dari sebab dan akibat antara indikator menuju variabel laten. Angka dari *loading factor* harus melebihi nilai 0.7 sehingga akan mendapatkan kesimpulan nilai konvergen yang baik.

Tabel 1. Validitas Konvergen

| | Outer Loadings |
|-----------------------------------|----------------|
| X1.1 <- Sumber Daya Manusia | 0.901 |
| X1.2 <- Sumber Daya Manusia | 0.907 |
| X2.1 <- Sistem Operasional Kantor | 0.912 |
| X2.2 <- Sistem Operasional Kantor | 0.933 |
| X3.1 <- Administrasi Kantor | 0.878 |
| X3.2 <- Administrasi Kantor | 0.884 |

| | |
|--------------------------------|-------|
| Y1.1 <- Teknologi Administrasi | 0.908 |
| Y1.3 <- Teknologi Administrasi | 0.873 |

Tabel validitas konvergen di atas membuktikan bahwa variabel yang diukur mempunyai ukuran refleksi individual yang cukup tinggi yaitu melebihi nilai 0.7 beralaskan dengan standarisasi variabel X1 yang mempunyai 2 nilai dengan pernyataan tinggi yaitu melebihi nilai 0.7 (valid), variabel X2 mempunyai 2 nilai dengan pernyataan tinggi yaitu melebihi nilai 0.7 (valid), variabel X3 mempunyai 2 nilai dengan pernyataan tinggi yaitu melebihi nilai 0.7 (valid), dan variabel Y mempunyai 2 nilai dengan pernyataan tinggi yaitu melebihi nilai 0.7 (valid). Dari keempat pernyataan di atas maka terbukti bahwa keempat variabel dinyatakan valid.

b) Validitas Diskriminan (Discriminant)

Validitas diskriminan adalah tingkatan perbedaan dari poin indikator untuk mengukur konstruk instrumen. Validitas diskriminan dapat diuji dengan mencoba pembuktian *cross loading* yang di mana indikator koefisien korelasi akan bertepatan kepada konstruk asosiasi (*loading*) jika perbandingannya terhadap konstruk lain (*cross loading*).

Tabel 2. Validitas Diskriminan

| | Y1 | X3 | X1 | X2 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X1.1 | 0.558 | 0.565 | 0.901 | 0.619 |
| X1.2 | 0.575 | 0.615 | 0.907 | 0.567 |
| X2.1 | 0.511 | 0.519 | 0.585 | 0.912 |
| X2.2 | 0.584 | 0.592 | 0.623 | 0.933 |
| X3.1 | 0.549 | 0.878 | 0.633 | 0.610 |
| X3.2 | 0.561 | 0.884 | 0.519 | 0.457 |
| Y1.1 | 0.908 | 0.628 | 0.584 | 0.525 |
| Y1.3 | 0.873 | 0.485 | 0.529 | 0.539 |

c) AVE (Average Variance Extracted)

Ukuran untuk nilai AVE adalah minimal bernilai 0.5. apabila nilai AVE sudah melebihi 0.5 dalam tabel indikator model, maka nilai AVE dapat diajukan sebagai alat untuk mengukur konstruk laten selanjutnya yang sudah ditentukan.

Tabel 3. Average Variance Extracted

| | (AVE) |
|---------------------------|-------|
| Teknologi Administrasi | 0.793 |
| Administrasi Kantor | 0.776 |
| Sumber Daya Manusia | 0.817 |
| Sistem Operasional Kantor | 0.851 |

Berlandaskan pada tabel di atas, dapat dilaporkan bahwa semua variabel membuktikan hasil AVE dengan nilai > 0.5. Nilai AVE dari variabel sumber daya manusia (X1) bernilai 0.817, sistem operasional kantor (X2) bernilai 0.851, administrasi kantor (X3) bernilai 0.776, dan teknologi administrasi (Y) bernilai 0.793. Dari tabel di atas dapat dibuktikan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.5 sehingga nilai validitas dapat dikatakan tercapai.

d) Validitas Komposit (Composite)

Validitas komposit merupakan uji reabilitas indikator terhadap variabel. Variabel dapat memenuhi komposit apabila variabel tersebut mempunyai nilai komposit lebih dari nilai 0.6.

Tabel 4. Validitas Komposit

| | Composite reliability (rho_a) |
|------------------------|-------------------------------|
| Teknologi Administrasi | 0.753 |

| | |
|---------------------------|-------|
| Administrasi Kantor | 0.711 |
| Sumber Daya Manusia | 0.776 |
| Sistem Operasional Kantor | 0.836 |

Tabel di atas menyatakan bahwa nilai validitas komposit lebih dari nilai 0.6. maka kesimpulan variabel di atas adalah variabel tersebut memiliki reabilitas yang baik.

d) Cronbach's Alpha

Tabel 5. Cronbach's Alpha

| | Cronbach's alpha |
|---------------------------|------------------|
| Teknologi Administrasi | 0.741 |
| Administrasi Kantor | 0.711 |
| Sumber Daya Manusia | 0.775 |
| Sistem Operasional Kantor | 0.825 |

Variabel dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat jika nilai Cronbach's alpha melebihi 0.7. Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha melebihi 0.7. Kesimpulannya ialah variabel di atas mempunyai nilai tingkat reabilitas yang tinggi.

| | Path Coefficient |
|---|------------------|
| Sistem Operasional Kantor -> Teknologi Administrasi | 0.315 |
| Sumber Daya Manusia -> Teknologi Administrasi | 0.271 |
| Administrasi Kantor -> Teknologi Administrasi | 0.227 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai dari *path coefficient* operasional kantor terhadap teknologi administrasi bernilai 0.315, nilai dari *path coefficient* sumber daya manusia terhadap teknologi administrasi bernilai 0.271, dan nilai dari *path coefficient* administrasi kantor terhadap teknologi administrasi bernilai 0.227.

b) Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Nilai R-square akan dikategorikan kokoh apabila melebihi nilai 0.67, dikategorikan moderat apabila melebihi nilai 0.33 namun kurang dari nilai 0.67, dan dikategorikan lemah apabila melebihi nilai 0.19 namun kurang dari 0.33.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model

| | R-square |
|------------------------|----------|
| Teknologi Administrasi | 0.504 |

Berdasarkan tabel di atas terdeteksi bahwa nilai R-square teknologi administrasi (Y) mempunyai nilai 0.504. Secara stimulan, variabel sumber daya manusia, operasional kantor, dan administrasi kantor memberikan pernyataan yang jelas tentang pengaruhnya terhadap teknologi administrasi sebanyak 50,4%. Dari pernyataan di atas kesimpulannya adalah nilai R-square memasuki kategori moderat.

c) VIF (Variance Inflation Factor)

Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) didapatkan dengan besaran nilai melebihi 5.00, artinya data tersebut memiliki masalah multikolinearitas. Apabila VIF didapatkan dengan besaran kurang dari 5.00, maka tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tabel 8. Variance Inflation Factor

| | VIF |
|------|-------|
| X1.1 | 1.669 |
| X1.2 | 1.669 |
| X2.1 | 1.976 |
| X2.2 | 1.976 |
| X3.1 | 1.437 |

| | |
|------|-------|
| X3.2 | 1.437 |
| Y1.1 | 1.528 |
| Y1.3 | 1.528 |

Tabel di atas memperlihatkan bahwa VIF memiliki nilai kurang dari 5.00 sehingga kesimpulannya data dari tabel di atas tidak memiliki masalah terhadap multikolinearitas.

d) Total Indirect Effects

Total indirect effects didapatkan saat nilai signifikansi t bernilai kurang dari 0.05, yang berarti H0 tidak dapat diterima atau H0 ditolak, maka akan terdapat dampak mengenai satu variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi t bernilai lebih dari 0.05, yang berarti H0 dapat diterima, maka tidak terdapat dampak mengenai satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Total Indirect Effects

| | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|----------------------------|--------------------------|----------|
| Sistem Operasional Kantor > Teknologi Administrasi | 0.079 | 2.799 | 0.005 |
| Sumber Daya Manusia -> Teknologi Administrasi | 0.092 | 2.070 | 0.039 |
| Administrasi Kantor -> Teknologi Administrasi | 0.082 | 1.946 | 0.052 |

Berdasarkan pernyataan di atas memperlihatkan bahwa adanya pengaruh langsung jika dilihat dari nilai *P values* X3 menuju Y senilai 0.05, artinya adalah hipotesis dapat diterima karena nilainya di bawah 0.05. Pernyataan di atas juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung jika dilihat dari nilai *P values* X2 menuju Y senilai 0.052, artinya adalah hipotesis tidak dapat diterima karena nilai tersebut melebihi 0.05.

e) Specific Indirect Effects

Tabel 10. Specific Indirect Effects

| | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|----------------------------|--------------------------|----------|
| Sistem Operasional Kantor > Teknologi Administrasi | 0.082 | 1.946 | 0.052 |
| Sumber Daya Manusia -> Teknologi Administrasi | 0.079 | 2.799 | 0.005 |
| Administrasi Kantor -> Teknologi Administrasi | 0.092 | 2.070 | 0.039 |

Dari tabel tersebut dinyatakan bahwa dampak X2 menuju Y bernilai 0.052, artinya adalah hipotesis di atas ditolak karena melebihi nilai 0.05. Dampak X3 menuju Y bernilai 0.05, artinya adalah hipotesis di atas diterima karena kurang dari nilai 0.05. Dan dampak X1 menuju Y bernilai 0.039, artinya adalah hipotesis di atas diterima karena kurang dari nilai 0.05.

f) Analisis Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Analisis Hasil Uji Hipotesis

| | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|--------------------------|----------|
| Sistem Operasional Kantor -> Teknologi Administrasi | 3.090 | 0.002 |

| | | |
|--|-------|-------|
| Sumber Daya Manusia Teknologi Administrasi -> | 2.307 | 0.021 |
| Administrasi Kantor Teknologi Administrasi -> | 2.007 | 0.045 |

Dari tabel di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *T statistics* X2 terhadap Y senilai 3.090 dengan *P values* 0.002 yang berarti hipotesis diterima karena < 0.05 . Lalu, *T statistics* X1 terhadap Y senilai 2.307 dengan *P values* 0.021 yang berarti hipotesis diterima karena < 0.05 . Kemudian *T statistics* X3 terhadap Y senilai 2.007 dengan *P values* 0.045 yang berarti hipotesis diterima karena < 0.05 .

4. KESIMPULAN

Setelah menganalisis data penelitian tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Operasional, dan Administrasi Kantor Terhadap Teknologi Administrasi Perusahaan, maka kesimpulan dari penelitian ini terbagi menjadi tiga poin, yaitu:

1. Pengujian pertama dapat diterima. Hasil uji hipotesis variabel sumber daya manusia terhadap teknologi administrasi memiliki *T statistics* senilai 2.307 dan nilai *P values* sebesar 0.021. Yang berarti regresi variabel sumber daya manusia berpengaruh positif pada teknologi administrasi.
2. Pengujian kedua dapat diterima. Hasil hipotesis variabel sistem operasional kantor terhadap teknologi administrasi memiliki *T statistics* bernilai 2.007 dengan nilai *P values* sebesar 0.045. Yang berarti regresi variabel sistem operasional kantor berpengaruh positif kepada teknologi administrasi.
3. Pengujian ketiga dapat diterima. Hasil uji hipotesis variabel administrasi kantor terhadap teknologi administrasi memiliki *T statistics* bernilai 3.090 dan nilai *P values* sebesar 0.002. Yang berarti regresi variabel administrasi kantor berpengaruh positif pada teknologi administrasi.

REFERENSI

- Al Hasri, M. V., & Sudarmilah, E. (2021). Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Berbasis Website Kelurahan Banaran.
- MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer, 20(2), 249–260. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i2.1056>
- Andi Cudai Nur, Haedar Akib, R. N. (2022). Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi (R. N. Andi Cudai Nur, Haedar Akib (ed.); 1st ed.). Badan Penerbit UNM. http://eprints.unm.ac.id/22580/2/buku_eksistensi_administrasi_publik.pdf
- Anugerah, F., Heryanto, J., & Hermawati, A. (2021). KONSEP DASAR TEKNOLOGI ADMINISTRASI. Universitas Negeri Makassar, 1(1), 12. https://www.scribd.com/embeds/374854772/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf
- Corvalán, J. G. (2018). Digital and Intelligent Public Administration: transformations in the era of artificial intelligence. *A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 18(71), 35. <https://doi.org/10.21056/aec.v18i71.857>
- Darmayasa, I. G., & Setiawan, P. E. (2020). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(1), 27. <file:///C:/Users/uSeR/Downloads/14232-1-34782-1-10-20160124.pdf>
- Dr. Ilham A. Gani, S.E., M.M., M. H., & Hj. Nurmiati, S.E., M. M. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (M. . Dr. Nirmawati, S.Kep., Ns. (ed.); 1st ed., Issue

- Agustus). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup). <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/564019-perencanaan-danpengembangan-sumber-daya-397f956b.pdf>
- Elviera, C. D., Irawan, D., & Syafrina, D. N. (2019). Pengembangan Tata Usaha Sekolah Berbasis Teknologi Informasi. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.30743/mkd.v3i1.676>
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 11. <https://doi.org/2685-4538>
- Fadli, S., & Imtihan, K. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Administrasi Dan Transaksi Berbasis Client Server. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Elektronik*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.36595/jire.v1i2.54>
- Febrian.S.E.M.M, W. D., Rini Ardista, S. Pd. I., M., DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., C., Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, M., Wetri Febrina, S. M., Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M. ., Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M. M., Turi, L. O., Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M. ., & Dr. Irwanto, S.Pd.T., M. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In C. J. DR., D.Sc., Drs., Sunarno Sastro Atmodjo, S.E. S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.Si., M.Sc., M.M., C.CW. (Ed.), *CV.EUREKA MEDIA AKSARA* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). CV.EUREKA MEDIA AKSARA. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/558204-manajemensumber-daya-manusia-e14b840c.pdf>
- Heryanto, H., & Kohar, A. (2021). Perencanaan Arsitektur Sistem Informasi Administrasi Kantor Urusan Agama (Kua) Menggunakan Togaf (Studi Kasus: Kua Kecamatan Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 16–35. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i1.116>
- Ikhsan, N., & Ramadhani, S. (2020). Sistem Informasi Administrasi Surat Menyurat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 2(2), 141–151. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v2i2.126>
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In N. Rismawati (Ed.), *Widina Media Utama* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/349876-manajemen-sumber-dayamanusia-3b7dae0d.pdf>
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 11. <file:///C:/Users/uSeR/Downloads/7809-17278-1-PB.pdf>
- Lestari, P., & Trisyulianti, E. (2019). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan (Direktorat Operasional Kantor Pusat) PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(3), 10. <https://doi.org/10.29244/jmo.v9i3.28223>
- Madewing, I., Ashari, M., & Kusumawati, A. (2023). PENGARUH MODERNISASI SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA. *UNIVERSITAS HASANUDDIN*, 1(1), 53. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8951/2/irmayantim-1536-1-13irmay-3 1-2.pdf>
- Magribi, R. M., & Yulianti, D. (2022). PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN MODERNISASI SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN

- WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI (Studi Kasus Pada WPOP yang Terdaftar di KPP Mikro Piloting Majalengka). *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 5(3), 358–367. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v5i3.1137>
- Melia Frastuti. (2020). Reformasi Sistem Administrasi Pemerintahan, Penakhlukkan Di Darat Dan Dilautan Pada Era Bani Umayyah. *Shar-E : Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah*, 6(2), 119–127. <https://doi.org/10.37567/shar-e.v6i2.227>
- Mukhsin, M. (2020). Peranan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Menerapkan Sistem Informasi Desa Dalam Publikasi Informasi Desa Di Era Globalisasi. *Teknokom*, 3(1), 7–15. <https://doi.org/10.31943/teknokom.v3i1.43>
- Novianto, N. (2023). Systematic Literature Review: Models of digital transformation in the public sector. *Policy & Governance Review*, 7(2), 25. <https://doi.org/10.30589/pgr.v7i2.753>
- Nur Fauziah, H., Nur Fakhriyah, A., & Abdurrohman. (2020). Analisis Risiko Operasional Bank Syariah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Al-Intaj, Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 38–45. <file:///C:/Users/uSeR/Downloads/3380-10007-1-PB.pdf>
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 24. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Rahmawati, A. D., & Fatmawati, A. (2020). Sistem Administrasi Desa Mendiro Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi berbasis Web. *Emitor: Jurnal Teknik Elektro*, 20(2), 134–140. <https://doi.org/10.23917/emitor.v20i02.9893>
- Rhoma Iskandar, & Nur Dwi Jayanto. (2022). Analisis Pengaruh Kemampuan Dalam Mengoperasikan Dan Memanfaatkan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46–54. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.113>
- Rianto, Mubarak, H., & Aradea. (2019). PELATIHAN PENERAPAN SISTEM LAYANAN ADMINISTRASI PENDUDUK DESA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI. *Jurnal Pengabdian Siliwangi*, 5(1), 68–72. <file:///C:/Users/uSeR/Downloads/559-3220-1-PB.pdf>
- Rindi Lestari Suci Sofiyana, Hamid, D., & Riza, M. F. (2020). PENGARUH MODERNISASI SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN TERHADAP TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BATU. *Universitas Brawijaya*, 1(July), 8. <https://core.ac.uk/download/pdf/296878166.pdf>
- Rusdiana, D. H. A. (2014). *Manajemen Operasi* (M. S. Drs. Beni Ahmad Saebani (ed.); 1st ed.). CV PUSTAKA SETIA. https://etheses.uinsgd.ac.id/8788/1/Buku_Manajemen_Operasi.pdf
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 481–491. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/721>
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sambodo, A., Kuncoro, D. K. R., & Gunawan, S. (2020). Analisis Mitigasi Risiko Operasional Kontra Bank Garansi Pt. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Balikpapan Berbasis Iso31000. *Journal Industrial Servicess*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i2.7992>

- Shadiq, J., Safei, A., & Loly, R. W. R. (2021). Pengujian Aplikasi Peminjaman Kendaraan Operasional Kantor Menggunakan BlackBox Testing. *INFORMATION MANAGEMENT FOR EDUCATORS AND PROFESSIONALS : Journal of Information Management*, 5(2), 14. <https://doi.org/10.51211/imbi.v5i2.1561>
- Sobana, D. H., Quraisyn, A. Q., Kusumawadani, A., Hermawati, D. H., Layusa, N., Putri, P. N., Habibah, S., & Agustin, W. N. (2021). Analisis Risiko Operasional Bank Bri Kantor Cabang Cianjur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Ar-Rihlah : Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1),
10. <https://doi.org/10.35194/arps.v1i1.1290>
- Supriyadi, E. I., & Asih, D. B. (2020). IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DI BIDANG ADMINISTRASI PUBLIK PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *JURNAL SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS*, 2(2), 12. https://doi.org/10.1007/978-3-03055190-2_49
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAKASSAR*, 1(1), 391. file:///C:/Users/uSeR/Downloads/MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,NURUL UYUN_90500121016.pdf
- Winarno, A., & Isnaini, M. (2019). Meningkatkan Kualitas Waktu Pelayanan Administrasi Kantor Desa dengan Pemanfaatan Microsoft Access Berjaringan LAN (Local Area Network). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 5(3), 342. <https://doi.org/10.22146/jpkm.36685>