**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

* 1. **Tinjauan Pustaka**
		1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Mengembangkan bakat yang terampil dan inovatif sangatlah penting. Masalah terbesar bagi institusi masa ini juga waktu yang akan datang. Suatu organisasi harus bersaing dalam hal produktivitas untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan kemampuan untuk memberikan layanan publik yang baik dan jasa lainnya yang berkualitas. Keunggulan kompetitif dihasilkan dari kemampuan untuk menyediakan layanan publik melalui penggunaan teknologi dan ilmu pengetahuan (Trisdiana et al., 2023).

 MSDM merupakan hal yang mendasar dalam mengendalikan tenaga kerja pada sebuah lembaga (Sugiarti, 2021). Hal ini diperlukan untuk mencapai standar ketenagakerjaan, pengelolaan staf yang adil, dan penyelesaian konflik yang tidak memihak. Mengelola tenaga kerja yang berkualitas, fokus, dan berprestasi secara efektifsumber daya manusia (MSDM) dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan dibandingkan dengan pesaing mereka dengan pendekatan yang efektif.

MSDM mempelajari cara memaksimalkan keefektifan SDM untuk mencapai tujuan (Mulang et al., 2023).

 Pengelolaan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti keuangan dan pendapatan pekerja, pengembangan dan pelatihan, Tata kelola kinerja, tata kelola penyelesaian, tata kelola hubungan antar karyawan dan perusahaan, pengelolaan perubahan, dan peraturan mengenai para pekerja (Ayu Intan Pratiwi, Nuri Aslami, 2023)

 MSDM adalah rangkaian aktivitas manusia dalam mengatur hubungan dan peranan yang berkaitan dengan manusia untuk menggapai sasaran sebuah lembaga.

* + 1. **Pengertian *E-Government***

(Wicaksono, 2023) *E-Government* diartikan sebagai pengintegrasian system informasi dan teknologi dalam operasional pemerintah dan interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Definisi ini menekankan pada infrastruktur TIK, aplikasi, dan layanan yang mendukung implementasi *E-Government*, serta pentingnya interoperabilitas, keamanan data, dan standar dalam pengembangan sistem *E-Government*.

 Pergeseran ke *E-Government* memungkinkan pemerintah untuk menggunakan teknologi informasi guna mengurangi birokrasi bisnis. Untuk memperoleh akses informasi layanan publik secara menyeluruh, jaringan sistem manajemen proses kerja yang memungkinkan lembaga pemerintah untuk berkomunikasi dengan mudah diutamakan. Oleh karena itu, lembaga pemerintah, komunitas, bisnis, dan lainnya dapat dengan mudah mengakses layanan dan informasi pemerintah. (Mansour, Wibawa dalam (Farida et al., 2020). *E-Government* menggunakan TIK untuk meningkatkan layanan publik dan manajemen pemerintahan (Kosali, 2021).

 *E-Government* adalah pendekatan inovatif yang melibatkan masyarakat, pemerintah, entitas pemerintah lainnya, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini meningkatkan layanan dengan menggunakan informasi teknologi, terutama internet. Guna meningkatkan transparansi, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan meningkatkan keterlibatan masyarakat (Putri Mutriara Nery, 2024).

 *E-Government* merupakan inisiatif strategis yang bertujuan untuk membangun infrastruktur digital guna meningkatkan tata kelola dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana untuk mengoptimalkan operasi pemerintah dan secara efektif memenuhi kebutuhan masyarakat.

* + - 1. **Tujuan *E-Government***

 *E-Government* di Indonesia berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik (Ali Rokhmana et al., 2023). Untuk mencapai tujuan ini, empat sasaran utama ditetapkan:

1. Membangun jaringan informasi dan layanan publik secara nasional untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat Indonesia.
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, fleksibilitas terhadap perubahan dan persaingan perdagangan internasional, serta jaringan komunikasi interaktif dengan dunia usaha melalui kemitraan.
3. Memfasilitasi partisipasi publik dalam pembuatan kebijakan negara dengan menghubungkan warga negara dengan lembaga negara dan menyelenggarakan debat publik.
4. Dengan menggunakan sistem manajemen dan alur kerja yang terbuka dan efektif, memudahkan karyawan
	* + 1. **Indikator *E-Government***

Implementasi pemerintaha digital yang ada di Indonesia telah berkembang pesat. *E-Government* membantu pemerintah berkomunikasi dengan masyarakat, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan internal. Untuk memuaskan pengguna, layanan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

 Indikator *E-Government* menurut (Putri et al., 2021):

1. Efisiensi.

Kemudahan penggunaan situs web serta keakuratan dan kegunaan informasi menentukan efisiensi.

1. Reliabilitas.

Keandalan situs web adalah kemudahan mengakses, menggunakan, dan menerima layanan.

1. Kepercayaan

Kepercayaan warga terhadap kemampuan situs untuk mencegah intervensi dan mengamankan data pribadi diukur.

1. Dukungan masyarakat

Dukungan masyarakat DJP membantu warga mengakses informasi.

1. Kualitas sistem

Kualitas sistem mencakup kegunaan, desain situs web, navigasi, dan modul pengoperasian pada situs web pemerintah yang meningkatkan pengalaman pengguna.

* + 1. **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi melibatkan pengungkapan pikiran atau perasaan melalui cara lisan atau tak terucap, menurut (Simamora Riris T Prietsaweny, 2021). Komunikasi yang efektif dapat mengubah sikap orang yang dikomunikasikan,. Tujuan komunikasi yang efektif adalah untuk membantu orang lain memahami pesan yang disampaikan. Menjaga keseimbangan antara pengirim dan umpan balik serta meningkatkan komunikasi nonverbal meningkatkan kejelasan dan kelengkapan bahasa. (Eddy Satriya dalam Hasnaeni, 2019).

Komunikasi yang efektif memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sudarmanto et al., 2022). Setiap pekerja harus bekerja sama dengan sesama anggotanya agar pelaksanaan dan penyelesaian tugas dapat melangkah lebih maju. Akibatnya, masing-masing individu perusahaan patut menjalankam komunikasi dengan sesama anggotanya. Manajemen mencakup proses komunikasi untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, atau pendapat di antara para peserta dengan tujuan untuk mencapai saling pemahaman.

 Informasi yang diberikan oleh sumber kepada penerima melalui berbagai cara termasuk lisan dan tertulis merupakan Komunikasi.Banyaknya waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi di tempat kerja menunjukkan betapa pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan. Komunikasi antar individu, kelompok, dan keorganisasian adalah tiga tingkatan analisis yang dapat digunakan untuk menganalisis komunikasi. Mereka yang mengelola organisasi harus memahami tiga tingkatan analisis (Sopiah dalam Aprilia et al., 2019). Sehingga, komunikasi adalah proses di mana orang atau kelompok di tempat kerja berbagi informasi, konsep, dan umpan balik satu sama lain.

* + - 1. **Indikator Komunikasi**

Indikator komunikasi adalah sebagai berikut (Hadyati Harras, Endang Sugiarti, 2020):

1. Kelengkapan informasi

Komunikasi yang efektif harus lengkap dan dipahami oleh penerima pesan.

1. Cara penyampaian

Bahasa, sintaksis, kesopanan, emosi, dan kepercayaan diri komunikator sangat penting untuk melibatkan audiens dan mendorong pendengar aktif.

1. Isi komunikasi

Komunikasi yang efektif memerlukan konten yang informatif, relevan, dan bermanfaat. Audiens belajar, menyelesaikan pekerjaan, dan tidak akan terhindar dari hukuman.

* + 1. **Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut (Eko Budiyanto, 2020). Kompetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas. Orang harus memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugasnya, bukan hanya sekadar mengetahuinya. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

(Qomariah, 2021) menyatakan bahwa orang yang kompeten akan menonjol dibandingkan orang lain. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan dan moral kerja dapat disebut dengan Kompetensi (Aprilia et al., 2019). Kompetensi merupakan keahlian dalam mengerjakan kegiatan secara efisien dan akurat dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Edison dalam Tjahyanti & Chairunnisa, 2020).

 Kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan sebuah tugas dan pekerjaan dengan kemampuan serta pemahaman yang dibutuhkan (Pasa, 2021). Kompetensi membentuk gabungan dari pemahaman, kerajinan, dan keunggulan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif (Yolanda & Aprianto, 2023).

 Kompetensi merupakan dasar dari kepribadian. Perilaku, proses mental, kemampuan membandingkan situasi, dan dukungan jangka panjang ditunjukkan oleh seseorang. Kompetensi profesional meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi tersebut menunjukkan kompetensi yang dimilikinya (Fadude et al., 2019).

 Para ahli mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi standar.

* + - 1. **Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut (Hadyati Harras, Endang Sugiarti, 2020) Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawasan

Wawasan ilmiah memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai masalah. Kekayaan konsep dan daya cipta menentukan keluasan pengetahuan.

1. Keahlian

Keahlian adalah keterampilan dalam tugas yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pekerjaan yang berkualitas telah dihasilkan oleh karyawan yang menyelesaikan tugas secara teratur dan akurat.

1. Integritas

Menjaga profesionalisme, akuntabilitas, dan pengabdian. Penyelesaian tugas menunjukkan kepercayaan.

* + 1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagaimana didefinisikan oleh (Marnisah et al., 2021), mengacu pada keberhasilan pencapaian hasil atau tujuan kerja yang diharapkan dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan tanggung jawab dan peran yang diberikan kepada mereka.

 Kinerja karyawan adalah ketika karyawan mengikuti strategi kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dunia bisnis harus mendorong dan menyatukan karyawannya untuk memaksimalkan kemampuan mereka. SDM sangat penting bagi organisasi sektor swasta dan publik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah mereka yang berkontribusi melalui inisiatif, pemikiran, bakat, inovasi, dan upaya untuk menjalankan operasi Perusahaan (Abdullah dalam Ayu Intan Pratiwi, Nuri Aslami, 2023).

 Kinerja adalah pencapaian kerja pegawai selama periode tertentu berdasarkan tugas pekerjaannya. Standar atau nilai yang digunakan perusahaan (Syafrina dalam Mulang dkk., 2023). Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan sebuah lembaga, setara dengan hak dan kewajibannya.

 Kinerja juga meliputi dengan cara apa seharusnya orang bekerja dan berperilaku, meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Sutrisno dalam (Trisdiana et al., 2023). Menurut para ahli, kinerja karyawan adalah performa pegawai guna menyelesaikan pekerjaannya.

* + - 1. **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir dalam (Eka Wijaya & Fauji, 2021) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (Mutu) merupakan kualitas keluaran prosedur dapat digunakan untuk mengukur kinerja
2. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, keluaran individual dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, Pekerjaan tertentu memiliki tenggat waktu.
	* 1. **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1** **Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama** | **Judul** | **Persamaan** | **Perbedaan** | **Hasil** |
| 1. | (Rahmawati & Febriana, 2021) | Pengaruh Penerapan *E-Governement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.  | * Variabel *E-Government*
* Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif
* Menganalisis pengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y)
* Menggunakan alat olah data SPSS.
 | * Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linear sederhana.
* Jumlah sampel 49 karyawan.
* Lokasi penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
 | Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara penerapan *E-Government* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. |
| 2. | (Gusvalianti, 2021) | Implementasi *E-Government* Dalam Pelayanan Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Mal Pelayanan Publik (MPP) Di Kota Pekanbaru. | * Menggunakan variabel *E-Government.*
 | * Jenis deskriptif analitis melalui pendekatan kualitatif.
* Lokasi penelitian di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Mal Pelayanan Publik (MPP) Di Kota Pekanbaru
 | Implementasi *E-Government* dalam pelayanan kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru belum bisa dikatakan efektif sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan pelayanan kependudukan yang prima seperti yang diharapkan belum dapat tercapai. |
| 3. | (Arifin, 2021) | Penerapan *E-Government* Dalam Pengembangan Sistem Komunikasi dan Telematika Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. (Arifin, 2021) | * Menggunakan variabel *E-Government.*
 | * Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.
* Lokasi penelitian di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.
 | Hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, peneliti dapat megambil kesimpulan tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Berbasis Online (Aplikasi Sipakainge) yang Dilakukan Oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai belum efektif. |
| 4. | (Wahono & Handaru, 2024) | Peran Penerapan *E-Government* Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Pada Instansi Pemerintah. | * Menggunakan variabel *E-Government.*
 | * Jenis penelitian menggunakan metode kualitatif
* Menggunakan data sekunder berupa buku dan jurnal-jurnal terkait.
* Lokasi penelitian pada Instansi Pemerintah
 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperlukan sumber daya manusia memiliki kompetensi yang mumpuni atas perkembangan teknologi sehingga dalam penerapan *E-Government* akan lebih mudah. Selanjutnya, diperlukan adanya anggaran serta sarana dan prasarana yang maksimal dimana hal tersebut dapat membantu para pekerja pemerintahan dalam memberikan pelayanan. |
| 5. | (Abdillah & Rudiana, 2024) | Penerapan *E-Government* pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Persandian dan Statistik melalui WAKEPO di Kabupaten Sumedang | * Menggunakan variabel *E-Government.*
 | * Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.
* Lokasi penelitian Dinas Komunikasi dan Informatika, Persandian dan Statistik (DISKIPAS) Kabupaten Sumedang
* Penelitian ini menganalisis pada pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka menjalankan fungsi pemerintahan.
 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan Penerapan *E-Government* pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Persandian dan Statistik melalui WAKEPO (Whatsapp Kebutuhan Informasi dan Pelayanan Online) di Kabupaten Sumedang dengan sudah cukup optimal berkat kerja keras dan kreativitas para pengelola aplikasi WAKEPO. |
| 6. | (Saputra et al., 2024) | Pengaruh Penerapan *E-Government* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi | * Menggunakan variabel Penerapan *E-Government* dan Kompetensi.
* Menggunakan metode penelitian kuantitatif
 | * Menggunakan alat analisis Smart PLS 3.0.
* Jumlah sampel 62 pegawai
* Lokasi penelitian di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi
 | Hasil penelitian menunjukkan *E-Government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi |
| 7. | (Mulang et al., 2023) | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan.  | * Menggunakan variabel Kompetensi
* Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif
* Menggunakan data primer dan data sekunder.
 | * Lokasi penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
* Jumlah sampel 144 pegawai.
 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. |
| 8. | (Arif & Indrawijaya, 2022) | Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi). | * Menggunakan variabel Komunikasi (X2) dan Kompetensi
* Penelitian ini menganalisis pengaruh Kinerja Pegawai
* Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif
 | * Penelitian ini menggunakan alat analisis data *Partial Least Square* (PLS).
* Jumlah sampel sebanyak 107 pegawai.
* Lokasi penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi baik
 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. |
| 9. | (Anggeraini & Adnyana, 2024) | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komumnikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Interrvening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. | * Menggunakan variabel Komunikasi dan Kompetensi
* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
 | * Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).
* Lokasi penelitian di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun komunikasi berpengaruh positif dan sginifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. |
| 10. | (Hasnaeni, 2019) | Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. | * Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.
* Menggunakan alat analisis data *SPSS.*
 | * Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh
* Jumlah sampel sebanyak 52 pegawai
* Lokasi penelitian di Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara.
 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara. |

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang Selatan

Manajemen Sumber Daya Manusia

**Kompetensi (X3)**

1. Wawasan
2. Keahlian
3. Integritas

(Harras et al., 2020)

**Komunikasi (X2)**

1. Kelengkapan Informasi
2. Cara Penyampaian
3. Isi Komunikasi

(Harras et al., 2020)

***E-Government* (X1)**

1. Efisiensi
2. Reabilitas
3. Kepercayaan
4. Dukungan masyarakat
5. Kualitas Sistem

(Putri et al., 2021)

**S**

**Kinerja Karyawan (Y)**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu

(Kasmir dalam (Eka Wijaya & Fauji, 2021)

Hasil Penelitian

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

* 1. **Hipotesis**

 Berdasarkan kerangka pemikiran pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

* + 1. Hipotesis H1

H0: Penerapan *E-Government* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

Ha: Penerapan *E-Government* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

1. Hipotesis H2

H0: Komunikasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

Ha: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

1. Hipotesis H3

H0: Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

Ha: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

1. Hipotesis H4

H0: Penerapan *E-Government*, Komunikasi dan Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.

Ha: Penerapan *E-Government*, Komunikasi dan Kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tangerang Selatan.