

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : Santi Marselina Napitupulu**  
**NPM : 214541030**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan**

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**Nama : Santi Marselina Napitupulu  
NPM : 214541030  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

**Palembang, September 2022**

**Pembimbing I**



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si**

**Palembang, September 2022**

**Pembimbing II**



**Dr. Sari Sakarina, SE, MM**

**Mengetahui :**

**Palembang, September 2022**

**Dekan FE**

**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**

**Palembang, September 2022**

**Kaprodi MM**



**Dr. Sari Sakarina, SE, MM**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Ujian Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang**

Nama : SANTI MARSELINA NAPITUPULU  
NPM : 214541039  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Djatmiko Neviantoro, SE, M.Si

.....



Anggota Penguji :

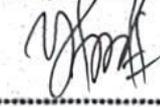
1. Dr. Sari Sakarina, SE.MM

.....



2. Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si

.....



Mengetahui :

Palembang, September 2022  
Dekan FE

Palembang, September 2022  
Kaprodi MM

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Dr. Sari Sakarina, SE.MM



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Santi Marcelina Napitupulu, S.P.  
NPM : 214541030  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kantor Pusat Admistrasi Universitas Sriwijaya”

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2022

Yang menyatakan,



Santi Marcelina Napitupulu

## ABSTRAK

Santi Marcelina Napitupulu “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya” Pembimbing Djatmiko Noviantoro dan Sari Sakarina.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kompetensi, pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi, pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kompetensi, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya yang berjumlah 69 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model. Uji outer model dilakukan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing-masing variabel. Uji inner model dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pemanfaatan Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Pemanfaatan Teknologi informasi berpengaruh terhadap kompetensi pegawai, 3) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) Budaya kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai, 5) Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi, 7) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai.

Variabel kompetensi pegawai yang mempunyai kontribusi paling dominan mempengaruhi kinerja. Kepuasan kompetensi pegawai juga mampu memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Teknologi informasi, Budaya Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

## ***ABSTRACT***

This study aims to identify and prove and analyze the Direct Effects, namely the influence of the use of information technology on competence, the influence of work culture on competence, the influence of the use of information technology on performance, the influence of work culture on performance, the influence of competence on performance, the influence of the use of information technology on performance through competence, the influence of work culture on performance through competence. The sample in this study were employees of the Sriwijaya University Administrative Headquarters, totaling 69 people. Analysis of the data in this study using the SmartPLS 3.0 program. Hypothesis testing with the PLS approach was carried out in two stages, namely testing the outer model and the inner model. The outer model test was conducted to prove the validity and reliability of all indicators on each variable. The inner model test is carried out to test the influence between variables according to the previously established hypothesis.

The results showed: 1) Utilization of information technology has an effect on employee performance, 2) Utilization of information technology has an effect on employee competence, 3) Competence has an affect of employee performance, 4) Work culture has an affects of employee competence, 5) Work culture does not has an effect of employee performance. , 6) Utilization of information technology has an effect employee performance through competence, 7) Work culture has an effect employee performance through employee competence.

The variable of employee competence that has the most dominant contribution affects performance. Employee competency satisfaction is also able to mediate the effect of the use of information technology and work culture on employee performance.

Keywords: Information technology, Work Culture, Competence, Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Tuhan yang Maha Esa, Atas Limpahan Kasih dan Sayang-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA. CSRS
4. Direktur Program Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
6. Pembimbing I Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Pembimbing II Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua orang tua dan adik-adikku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 45 MM UTP.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, September 2022

**Santi Marcelina Napitupulu**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul .....	i
Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis .....	i
Lembar Persetujuan Komisi Penguju Tesis .....	ii
Abstrak .....	iii
Abstract .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Diagram.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	14
C. Pembatasan Masalah .....	15
D. Perumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian .....	16
F. Kegunaan Penelitian .....	17

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

A. Kajian Pustaka	
1. Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	19
2. Budaya Organisasi dan Budaya Kerja .....	26
3. Kompetensi .....	38
4. Kinerja .....	43
B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	51

C. Kerangka Konseptual .....	55
D. Hipotesis Penelitian.....	58

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	59
B. Desain Penelitian .....	64
C. Populasi dan Sampel .....	65
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	65
E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	68
F. Teknik Analisis Data .....	82
G. Hipotesis Statistika .....	89

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	95
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	95
a) Sejarah Singkat Universitas Sriwijaya.....	95
c) Gambaran Umum Kinerja Universitas Sriwijaya 2021 .....	98
2. Karakteristik Responden .....	100
a) Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	100
b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	101
c) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	102
d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	103
e) Penjelasan Responden Atas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	104
f) Penjelasan Responden Atas Variabel Budaya Kerja .....	108
g) Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi .....	110
h) Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai .....	112
i) Analisis Statistik Deskriptif.....	116
j) Evaluasi Model .....	117
1. Model Pengukuran (Outer Model).....	118
2. Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	123
3. Hasil Pengujian Hipotesis .....	126

3. Teori dan Uji Mediasi.....	130
B. Pembahasan .....	134
1. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) terhadap Kompetensi (Y).....	134
2. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kompetensi (Y) .....	137
3. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z)).....	139
4. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z).....	142
5. Pengaruh Kompetensi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) .....	143
6. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kompetensi (Y) .....	145
7. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kompetensi (Y).....	147
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	149
B. Implikasi.....	151
C. Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA .....	153

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	52
Tabel 3.1. Rencana Penelitian .....	63
Tabel 3.2. Jumlah sebaran Pegawai Universitas Sriwijaya.....	65
Tabel 3.3. Jumlah sebaran Pegawai KPA Universitas Sriwijaya.....	66
Tabel 3.4. Sampel penelitian.....	68
Tabel 3.5. Skala Likert Pernyataan Responden .....	71
Tabel 3.6 Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Z) .....	74
Tabel 3.7 Kisi Instrumen Variabel Kompetensi (Y) .....	76
Tabel 3.8 Kisi Instrumen Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1).....	78
Tabel 3.9 Kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja (X2) .....	81
Tabel 3.10 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	82
Tabel 3.11 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	87
Tabel 3.12 Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 3.13 Evaluasi Model Struktural .....	89
Tabel 3.14 Hipotesis Statistik .....	91
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	101
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	103
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	104
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	105
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	106
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Budaya Kerja.....	109
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompetensi .....	111
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompetensi .....	115

Tabel 4.9 Kategori Skala.....	118
Tabel 4.10 Kategori Jawaban Responden .....	119
Tabel 4.11 Nilai <i>Convergent Validity</i> .....	120
Tabel 4.12 Nilai <i>Discriminant Validity Cross Loading</i> .....	122
Tabel 4.13 <i>Nilai Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	124
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> .....	126
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	128
Tabel 4.16 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung.....	129

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Persebaran Jumlah dosen dan mahasiswa Universitas Sriwijaya tahun 2022 .....	8
Gambar 1.2 Pencapaian kinerja Universitas Sriwijaya dari tahun 2017 – 2021 .....	9
Gambar 1.3 Tata Kelola Pendidikan Tinggi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel .....	10
Gambar 1.4 Dashboard Unsri pengelolaan data dan laporan .....	11
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	61
Gambar 3.1 Hubungan Jalur Hipotesis Penelitian .....	93
Gambar 4.1 Foto Gedung Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya .....	97
Gambar 4.2 Model Struktural .....	125
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	131
Gambar 4.4 Model Mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) .....	134

## DAFTAR DIAGRAM

<b>Diagram</b>	<b>Halaman</b>
Diagram 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	102
Diagram 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	103
Diagram 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	104
Diagram 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lembar Kuesioner .....	161
Lampiran Pengujian Menggunakan Smart PLS versi 3.3.9 (PLS Algorithm) .....	167
Lampiran Pengujian Menggunakan Smart PLS versi 3.3.9 (Bootstrapping) .....	171

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penggunaan teknologi informasi telah dilakukan secara menyeluruh pada semua aspek kehidupan. Perkembangan teknologi pada saat ini terjadi sangat cepat. Hal itu ditandai dengan semakin canggihnya peralatan sarana dan prasarana yang mendukung setiap kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan manusia. begitu pula perkembangan teknologi informasi, berbagai akses serasa lebih mudah dan cepat.

Penggunaan teknologi informasi ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain yang sangat mempengaruhi optimalisasi penggunaan teknologi informasi adalah ketersediaan perangkat (Natigor, 2004). Kebutuhan akan perangkat teknologi informasi berkembang seiring dengan kemajuan organisasi. Faktor availability dan keandalan dari perangkat teknologi informasi juga umumnya akan menjadi sangat penting karena aspek ketergantungan terhadap teknologi informasi juga semakin besar. Oleh karena itu perlu diadakan evaluasi terhadap kebutuhan perangkat teknologi informasi (Albarda, 2006). Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah komputer. Manfaat dari penggunaan komputer antara lain yaitu memudahkan pekerjaan sehari-hari baik dalam urusan administrasi maupun perhitungan konstruksi.

Mobilitas manusia yang tinggi menuntut dunia pelayanan mampu menyediakan layanan jasa dan barang dengan instan sesuai dengan permintaan konsumen. Teknologi informasi dan komunikasi banyak membantu masalah-

masalah sosial dan ekonomi (Rahardjo, 2002). Perkembangan teknologi informasi yang terjadi juga harus memberikan unsur kemudahan dalam hal menggunakan suatu teknologi informasi tertentu. Termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dapat secara maksimal dilakukan dengan penggunaan atau pemanfaatan teknologi.

Pemanfaatan revolusi teknologi ini merupakan satu prasyarat untuk meningkatkan pengelolaan organisasi. Faktor yang saling terkait, yaitu perangkat lunak pendukung, perangkat keras dan organisasi pengguna (SDM). Ketiga faktor ini tidak bisa dipisahkan. Teknologi tidak dapat diterapkan tanpa organisasi dan organisasi tidak akan efektif tanpa penerapan teknologi informasi. Pada satu titik tertentu, inovasi teknologi mempengaruhi tidak hanya kompetensi teknis SDM, tetapi juga merangsang "*technology knowledge*" SDM dalam organisasi tersebut, yaitu bentuk asumsi dasar dan pola pandang SDM terhadap proses internal dan hubungan antar unit organisasi (Jogiyanto, 2008).

Teknologi pada saat sekarang dan masa akan datang tampaknya merupakan suatu kepentingan yang tidak bisa dihindarkan dan pemanfaatan teknologi bukan hanya sekedar merupakan suatu alat pendukung tetapi sudah merupakan alat utama. Teknologi yang digunakan oleh suatu instansi tidak akan sama dengan instansi lain walaupun berada dalam industri yang sama. Pemilihan teknologi harus sesuai dengan visi dan misi perusahaan, dirumuskan dengan jelas, mengakomodasikan semua kebutuhan perusahaan, idealnya unit penggunaan teknologi ini diisi oleh SDM muda karena mereka akan mendorong inovasi, dinamis, dan berpikiran terbuka dan peningkatan kemampuan kerja karyawan

sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dan pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan (Hasibuan, 2002).

Rakhmansyah dan Susilo (2014) mengemukakan bahwa bagaimana sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer penerapan sistem informasi manajemen menjadi kebutuhan dasar bagi organisasi dan dapat menjadi keunggulan kompetitif, sehingga mendapat prioritas yang tinggi. Semua perkembangan ini dapat terealisasi dengan baik jika didukung dengan sumber daya manusia yang tepat. Semakin lama semakin banyak tenaga terlatih yang dapat menggunakan perangkat teknologi informasi secara efektif. Asumsinya bila para karyawan dapat menggunakan teknologi informasi yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dikemukakan oleh Thjai (2003), agar hubungan antara teknologi Informasi dengan kinerja dapat memberikan dampak yang positif, maka teknologi informasi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Jadi keberadaan teknologi memberikan dukungan dalam upaya untuk pencapaian kinerja secara maksimal.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dari aktivitas rutin yang harus diselesaikan setiap karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Kondisi ini menjadikan interaksi manusia diperlukan untuk menyelesaikan setiap permasalahan kerja yang terjadi. Sikap positif terhadap pekerjaan membuat karyawan menganggap tekanan dari pekerjaan sebagai suatu yang memberikan manfaat baginya sehingga dapat memperlemah terjadinya stres namun sebaliknya bila karyawan tidak mampu menghadapi tekanan dari pekerjaan maka hal tersebut akan membuat karyawan mengalami stres (Handoko, 2008) dan hal ini berdampak

pada pencapaian kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2011). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya, upaya peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan secara pribadi dalam penguasaan atau penggunaan teknologi.

Kemampuan *reality (knowledge dan skill)* merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,

2003). Selain faktor kemampuan juga dipengaruhi oleh kondisi stress kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan. Penyebab terjadinya stres dapat mencakup situasi di mana seseorang sering terpapar dengan kejadian yang menantang dan tidak menyenangkan, seperti kondisi kerja yang sulit, menuntut, atau tidak aman. Meskipun sebagian besar pekerjaan dan pekerjaan dapat menuntut banyak waktu, beberapa proses penyelesaian pekerjaan, menjadikan pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan lebih cepat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, budaya kerja juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya. Budaya kerja menjadi sesuatu yang tidak dapat dilihat, disentuh, dirasakan, didengar, namun diyakini bahwa itu ada (Flamholtz dan Randle 2012).

Budaya Kerja dapat menjadi instrumen kinerja yang utama, yaitu bila budaya kerja dalam organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya kerja dalam organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dari pengertian budaya kerja dalam organisasi di atas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Budaya kerja atau budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk nilai dan kebiasaan dari anggota organisasi (Joseph dan Francis, 2015). Kesesuaian antara strategi dan budaya kerja oleh karenanya diyakini dapat

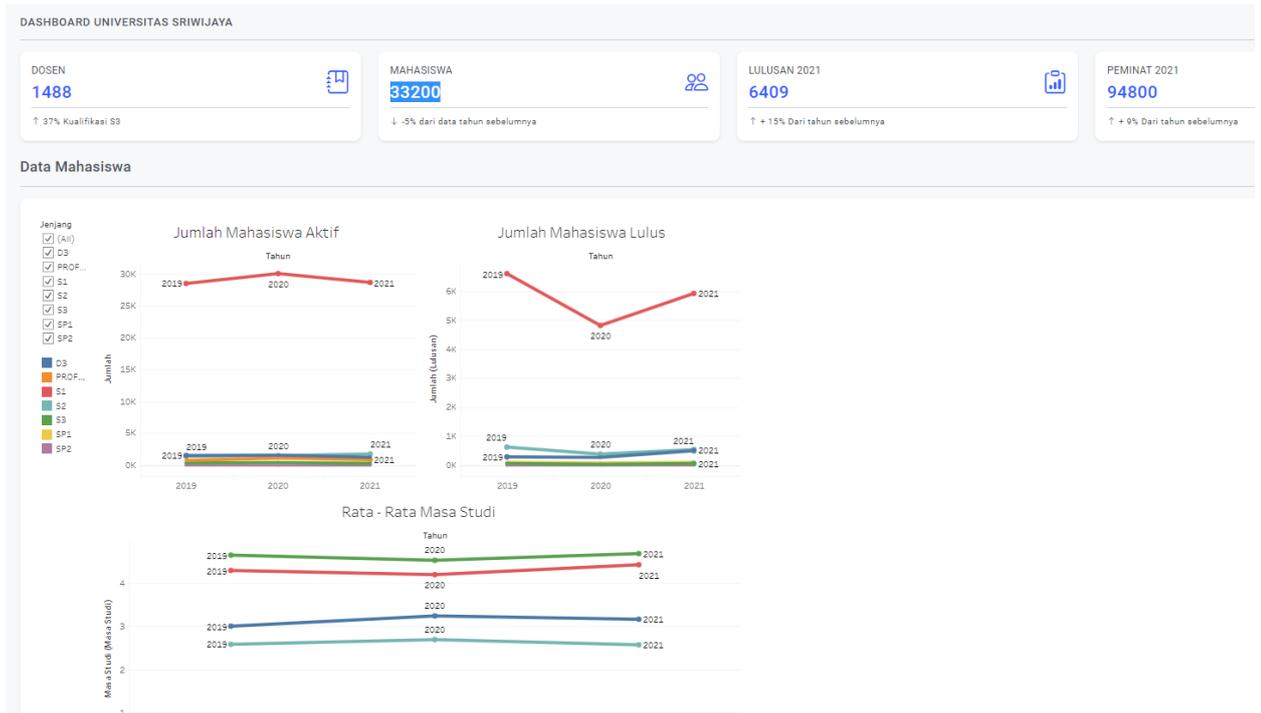
membantu perusahaan dalam menciptakan nilai dan menghasilkan laba (Klein, 2011). Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan teknologi informasi yang canggih dan budaya kerja yang baik, namun diperlukan juga kompetensi pegawai dalam mengoptimalkan kinerja dengan professional. Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan.

Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Administrasi (KPA) Universitas Sriwijaya Indralaya. Universitas Sriwijaya merupakan salah satu perguruan tinggi Universitas Sriwijaya (disingkat UNSRI) adalah sebuah Perguruan Tinggi Negeri di Sumatra Selatan, Indonesia. Unsri memiliki sepuluh fakultas dengan dua buah kampus yaitu di Bukit Besar, Kota Palembang dan di Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir. Pada tahun 2021, Unsri mendapatkan akreditasi Unggul yang diberikan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Unsri juga dinobatkan sebagai kampus terluas di Indonesia sekaligus di Asia Tenggara dengan luas 712 hektare.

Kantor Pusat Administrasi Unsri merupakan pusat administrasi dari Universitas Sriwijaya. Unsri meraih satu prestasi lagi pada pemeringkatan perguruan tinggi dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk kegiatan pendidikan. Pada tanggal 1 Mei 2013 melalui acara Penganugerahan TeSCA Award 2013 di Jakarta telah diumumkan hasil pemeringkatan perguruan tinggi yang melaksanakan atau memanfaatkan TIK dalam kegiatan pendidikan di

lingkungan kampus, dan Universitas Sriwijaya meraih peringkat pertama untuk wilayah Sumatra atau peringkat 14 nasional dengan nilai indeks 4,091 (skala 5,000). Peningkatan prestasi ini cukup signifikan, mengingat pada tahun 2011 Universitas Sriwijaya menempati ranking 24 nasional dalam pemeringkatan TeSCA. TeSCA merupakan bagian dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Telkom Indonesia dan diselenggarakan bekerjasama dengan Ditjen Pendidikan Tinggi Kemdikbud, Asosiasi Perguruan Tinggi Ilmu Komputer (Aptikom), Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional (Detiknas), serta PT Tempo Inti Media Tbk sebagai penyelenggara program. Program TeSCA bertujuan untuk mendorong terjadinya percepatan dan peningkatan pemanfaatan TIK di perguruan tinggi di Indonesia. Metode penghitungan dan pemeringkatan PT pada TeSCA 2012 menggunakan metode *ZEN Smart Campus* yang mencakup suprastruktur kampus, infrastruktur teknologi, profil pemangku kepentingan, ragam pemanfaatan aplikasi. Selain itu, penilaian juga memperhitungkan strategi pendidikan nasional, dampak dan manfaat penerapan teknologi, komunitas eksternal, riset, *e-Green* (TIK ramah lingkungan), dan inovasi (pendidikan).

Universitas Sriwijaya memiliki 2 kampus aktif. Kampus utama terletak 32 kilometer dari pusat kota Palembang yaitu terletak di Indralaya Utara kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Sementara kampus yang ke dua terletak di pusat kota Palembang yaitu terletak di Jalan Srijaya Negara, Bukit Besar, Ilir Barat Sumatera Selatan. Tercatat pada tahun 2022 terdapat 33.200 orang mahasiswa aktif. Terdapat 1.148 orang dosen aktif dan 6.409 orang lulusan alumni pada tahun 2021. Pada tahun 2021 terdapat 94.800 orang siswa SMA maupun SMK yang berminat terhadap Universitas Sriwijaya (Dashboard Unsri, 2022).



**Gambar 1.1**  
Persebaran Jumlah dosen dan mahasiswa Universitas Sriwijaya tahun 2022

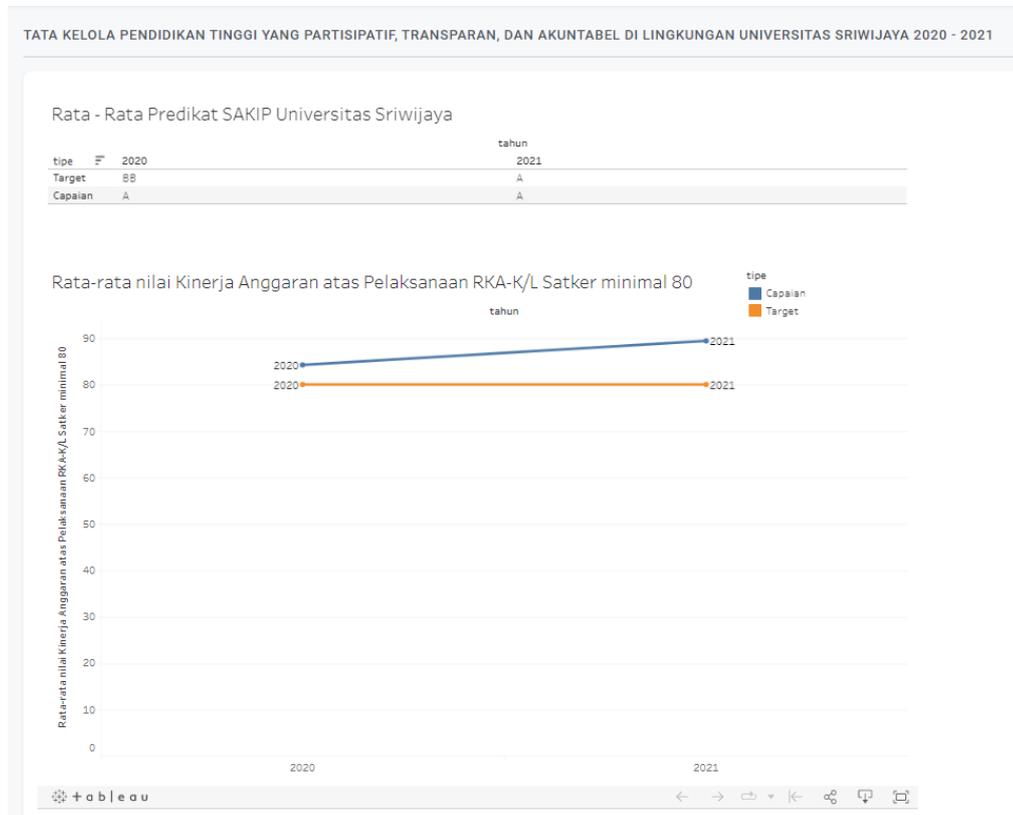
Sebagai satu-satunya perguruan tinggi negeri terakreditasi Unggul di Sumatera Selatan, Universitas Sriwijaya mendapatkan perhatian khusus dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam melaksanakan pelayanan pendidikan. Kinerja Universitas Sriwijaya dapat dilihat dari pencapaian kinerja pada akhir tahun. Berikut gambar pencapaian kinerja Universitas Sriwijaya dari tahun 2017 – 2019 :



**Gambar 1.2**  
**Pencapaian kinerja Universitas Sriwijaya dari tahun 2017 – 2021**

Dari gambar 1.2, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Universitas Sriwijaya pada tahun 2017 – 2019 dapat dinyatakan semua pelayanan dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari capaian kinerja yang selalu terlampaui dari target kinerja yang disepakati dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia dan juga teknologi informasi yang selalu berjalan beriringan agar mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya yang terampil dan didukung dengan pengetahuan keilmuan teknologi akan dengan cepat membantu mencapai target-target kinerja yang sudah ditetapkan. Target kinerja Universitas Sriwijaya yang sangat baik

juga tercermin dari tabel Tata Kelola Pendidikan Tinggi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.



**Gambar 1.3**  
**Tata Kelola Pendidikan Tinggi yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran yang mempunyai target 80%, Universitas Sriwijaya dapat melampaui target yaitu diangka 87%. Perencanaan anggaran yang baik, sesuai dengan kebutuhan dan juga tepat sasaran menyebabkan semua target dapat tercapai dan terserap dengan baik. Anggaran yang terserap dengan baik tentu saja berpengaruh terhadap kualitas pengajaran dan juga kualitas layanan Universitas Sriwijaya. Dapat disimpulkan bahwa anggaran yang terserap dengan baik juga tidak lepas dari kinerja sumber daya

manusia (SDM) yang menganalisis kebutuhan anggaran yang baik di Universitas Sriwijaya.

Pelaporan kegiatan dan juga anggaran yang akuntabel dan transparan juga menyebabkan Universitas Sriwijaya memperoleh predikat Universitas Unggul pertama di Sumatera yang memperoleh gelar tersebut. Tidak lepas dari dukungan civitas akademika, juga didukung dengan adanya modernisasi semua kegiatan yang berbasis digital. Pegawai yang semula berkecimpung dengan banyaknya data diatas kertas, kemudian perlahan dialihkan ke proses digitalisasi dengan melakukan kinerja secara daring melalui berbagai aplikasi yang dikembangkan oleh Universitas Sriwijaya dari tahun ke tahun. Hal ini dapat terlihat dari gambar 1.4 mengenai Dashboard Unsri dalam pengelolaan data dan juga laporan.

DASHBOARD UNSRI (SSO)												
LPPM	SAK	SUK	SPHM	ICT	Perpustakaan	LPM	CDC	Peneliti dan Perorangan	LR	LPT-KINERJA	MPK	SPU
WEB LPPM	SI-SAK	SIMPEG	SIRENA	Email	Digital Library	si-akad	Tracer Study	Pengurusan ISBN/ISSN	WEB SULET		WEB MPK	Web SPU
			Penutakhiran Data		Akses Subscriber Jurnal							
			Web PFID									
			Web SPHM									
			SPUTASI									
Internet High Speed (Fiber Optic)												
Business Process Automation												
Pengelolaan Informasi LPPM UNSRI	Pengelolaan Izin Daring	Pengelolaan Data Kepegawaian	Proses Rencana Anggaran	Pengelolaan Surat Elektronik	Pengelolaan Administrasi Perpustakaan	Pengelolaan Akreditasi	Pengelolaan Data Alumni	Pengelolaan ISBN/ISSN	Administrasi Tes Bahasa Inggris		Pengelolaan Informasi perkuliahan MPK	Pengelolaan Informasi Pengurusan Usaha
Pengelolaan Kegiatan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Pengelolaan Mahasiswa Wirasusaha	Pengelolaan Keuangan	Pengelolaan Nomor Surat		Pengelolaan Repository	Pengelolaan Penjaminan Mutu	Proses Konsultasi Online					
Pengelolaan Publikasi	Pengelolaan Bantuan Akademik	Pengelolaan Perencanaan	Pengelolaan Aset Non Inventaris		Pengelolaan Elearning							
Pengelolaan Akreditasi PT	Pengelolaan Basiswa Mahasiswa	Proses Kanakan Jabang Inow	Pengelolaan Data Akademik		Pengelolaan Subscriber Jurnal							
	Pengelolaan Mahasiswa Berprestasi	Pengelolaan Laporan Capaian Output dan Kinerja	Proses Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi									
	Pengelolaan Kegiatan Akademik		Pengelolaan Informasi HGMAS									

Gambar 1.4 Dashboard Unsri pengelolaan data dan laporan

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa semua pelaksanaan kegiatan layanan di Universitas Sriwijaya berbasis aplikasi dan juga pelaporan secara daring. Hal ini menuntut SDM Universitas Sriwijaya untuk dapat menguasai berbagai aktivitas yang berhubungan dengan teknologi komunikasi dan juga akan menjadikannya budaya kerja yang baru bagi semua pegawai.

Budaya kerja yang terbentuk akibat dari perubahan – perubahan zaman membuat Universitas Sriwijaya juga melakukan sinergi dengan melibatkan unit Kepegawaian untuk dapat membentuk suasana kerja yang ramah terhadap teknologi. Perubahan budaya kerja yang terjadi juga menuntut pegawai Universitas Sriwijaya untuk dapat membentuk dan mengadakan suatu badan yang dapat memberikan pelatihan kompetensi dan juga membentuk budaya kerja yang baik agar dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Universitas Sriwijaya membentuk suatu badan organisasi yang bernama Satuan Pengawas Internal. Unit ini bertujuan untuk mengawasi dan juga memberikan input kepada badan kepegawaian Universitas Sriwijaya yang berhubungan dengan SDM. Keterkaitan antara penggunaan teknologi informasi yang akan membentuk budaya kerja baru dan juga mewajibkan SDM Universitas Sriwijaya meningkatkan kompetensi agar tercapai kinerja yang optimal adalah suatu hal yang sangat menarik. Namun demikian, terdapat permasalahan kesenjangan kemampuan menguasai teknologi informasi.

Penyebaran virus Covid-19 yang menyebabkan perubahan aktifitas pekerjaan di Universitas Sriwijaya juga membentuk budaya kerja yang baru. Budaya kerja yang selama ini dibentuk yaitu membangun komunikasi yang baik dan kompak dalam tim secara langsung kemudian digantikan dengan media

perantara yaitu alat komunikasi dan teknologi. Kemampuan dan kompetensi dalam penguasaan teknologi oleh pegawai juga perlu ditingkatkan. Pegawai Universitas Sriwijaya yang merupakan pegawai negeri sipil yang lanjut usia dinilai kurang dapat meningkatkan kompetensi penguasaan teknologi untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menjadi masalah yang perlu diselesaikan dengan cepat dikarenakan semakin banyaknya pekerjaan yang diharuskan menggunakan teknologi informasi berupa sistem layanan berbasis aplikasi.

Sebagian pegawai Universitas Sriwijaya merasa tidak perlu meningkatkan kompetensi dalam teknologi sehingga menimbulkan jarak dan celah antar pegawai, yang notabenehnya sudah lanjut usia tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang melibatkan teknologi informasi. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM dalam pengerjaan tugas dan wewenang yang menggunakan sebagian besar teknologi dan informasi yang masih belum optimal dalam menghasilkan SDM unggul. Tidak hanya itu, adanya persaingan antar pegawai juga menimbulkan masalah yang kompleks dalam penyelesaian pekerjaan. Belum adanya keadilan dalam bekerja dimana setiap pegawai tidak memiliki kesempatan yang sama untuk maju sehingga muncul persaingan antar pegawai yang berdampak adanya hubungan yang kurang harmonis. Peran pimpinan juga dianggap menjadi hal yang penting dalam menjalankan suatu tugas dan wewenang di unit kerja masing – masing. Pimpinan di Universitas Sriwijaya dianggap belum memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan motivasi kepada pegawai, agar pegawai lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka baik untuk menghadapi tantangan yang lebih besar dimasa yang akan datang ataupun memberikan ide atau gagasan dalam melaksanakan tugas agar lebih efektif dan efisien

Berdasarkan uraian diatas, Universitas Sriwijaya menggunakan teknologi informasi dalam setiap aktifitas pelayanannya. Tidak hanya keunggulan namun juga harus melihat dampak negatif yang ditimbulkan dari layanan daring yang diberikan. Hal ini tentu saja menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai teknologi informasi, budaya kerja dan kompetensi, yang kurang berjalan dengan baik di Universitas Sriwijaya. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja pegawai seperti teknologi informasi, budaya kerja dan kompetensi di Universitas Sriwijaya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening antara lain :

1. Perkembangan era digitalisasi ternyata juga membawa dampak langsung terhadap pekerjaan di lingkungan pendidikan. Apalagi Era baru setelah pandemi Covid 19 membawa budaya kerja baru untuk pegawai harus mampu menguasai dan mahir menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.
1. Pegawai merasa cukup dengan apa yang telah mereka raih selama ini tanpa ada keinginan untuk mengembangkan diri mereka untuk mencapai tantangan kerja di masa depan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan
2. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM dalam pengerjaan tugas dan wewenang yang menggunakan sebagian besar teknologi dan informasi yang

masih belum optimal dalam menghasilkan SDM Universitas Sriwijaya belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

3. Belum adanya keadilan dalam bekerja dimana setiap pegawai tidak memiliki kesempatan yang sama untuk maju sehingga muncul persaingan antar pegawai yang berdampak adanya hubungan yang kurang harmonis.
4. Pimpinan belum memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan motivasi kepada pegawai, agar pegawai lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka baik untuk menghadapi tantangan yang lebih besar dimasa yang akan datang ataupun memberikan ide atau gagasan dalam melaksanakan tugas agar lebih efektif dan efisien.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang atau melebar dari inti pokok penelitian, maka peneliti hanya membatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan di Gedung Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya, Indralaya Utara, Ogan Ilir, Sumatera Selatan
2. Lingkup penelitian hanya membahas mengenai variabel-variabel yang didalam penelitian pemanfaatan teknologi informasi, budaya kerja, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
6. Apakah teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya ?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai KPA Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut Sutrisno (2018:49) tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kompetensi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kompetensi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kompetensi.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang telah memberikan pengalaman dan keterampilan berharga dalam pemecahan suatu masalah nyata secara ilmiah yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

2. Manfaat bagi instansi

Dengan penelitian ini dapat memberikan strategi dan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik, dan menjadi masukan atau rekomendasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

3. Manfaat bagi pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pembaca dan pihak lain yang digunakan sebagai rujukan atau pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Albarda. 2006. Strategi Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Tata Kelola Organisasi (IT – Governance), Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Indonesia, Institut Teknologi Bandung. 52-56.
- Antasari, Kadek Chendi dan Dyan Yaniartha Sukartha. 2015. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. VOL 10 NO 2 (2015).
- Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(Suppl1), S5–S18. <https://doi.org/10.1002/per.481>.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. 2008. Human Resource Management. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Cecilia, Engko. 2008. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 1, April.
- Darmawan, D. 2012. Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Darmini, Sagung Rai, Anak Agung; Wijana Asmara Putra, I Nyoman. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, [S.L.], V. 4, N. 1, Jan. 2009. ISSN 2303-1018.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan

Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6.

Dwi, Novitasari dan Fidiastuti. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*. DOI:10.32477/JRM.V5I1.282.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Eki, Candra. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Outsourcing di Departemen Logistics Transportation PT. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Ar-Ribhu Ekonomi Syariah* Vol 3 NO 1 (2020).

Flamholtz, Eric G. dan Yvonne Randle. 2012. Corporate culture, business models, competitive advantage, strategic assets and the bottom line Theoretical and measurement issues. Anderson School of Management, UCLA, Los Angeles, California, USA.

Frinaldi, Aldri. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Sumatera Utara.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Giovanni. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 Hal. 90-98 ISSN 2303-1.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadiyatno ,Didik. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Online Unipdu Jombang* Vol 2 No 2.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPF.

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.

- Hamzah. 2009. Teori Motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Ananda Sabil. 2015. Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) Dengan Smart PLS 3.0, Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Jatnika, Rohman agus. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kota Bandung. Thesis. Unpas.
- Jogiyanto. (2008). Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Joseph, Owino O. dan Kibera Francis. (2015). The Influence of Organizational Culture and Market Orientation on Performance of Microfinance Institutions in Kenya”, *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.8.
- Kadir. Abdul. 2018, Dasar Pemrograman Internet untuk Proyek Berbasis Arduino, edition, Giovanni, Andi., Yogyakarta.
- Klein, Andrew. 2011. Corporate culture: its value as a resource for competitive advantage. *Journal of Business Strategy* 32(2):21-28.
- Kenneth C., Laudon dan Laudon. Jane P., "Management Information System", 10th ed, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Linjuan. 2014. Strategic Internal Communication. *Management Communication Quarterly* 28(2):264-284.
- Maflikhah, Nur. 2010. Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi). *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*.Surakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2010 Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- \_\_\_\_\_. 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2006. Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi . 2014 . Akuntansi Biaya. Edisi-5. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Natigor, Fahmi. 2004. Penggunaan teknologi informasi berdasarkan aspek perilaku (Behavioral aspect). USU digital library.
- Nugraha, Ichsan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. Medan.
- Palan. 2007. Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: PPM.
- Paramita, Atika Wendha. 2015. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Garuda Indonesia di Denpasar. Jurnal Universitas Udayana Bali.
- Poerwati. 2003. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja : Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Pradiningrum, E.R., Larasati, H. dan Santoso, S. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD kota Semarang. Jurnal kebijakan publik dan manajemen, 2(3), Hal.84-94.
- Prayitno, D. J. and Andrilina, T. 2015. Kompetensi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Website BUMN. Available at: <http://bumn.go.id/ptpn5/berita/0-Kompetensi-dan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia> (Accessed: 7 July 2019).
- Putranta, Hastha Dewa, (2004) Pengantar Sistem dan Teknologi Informasi, Amus, Yogyakarta.
- Rahardjo, Agus. 2002. Cybercrime -Pemahaman dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rakhmansyah, Agil, M. Al Musadieg & Heru Susilo. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). 2014. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 1 September 2014 : 1 – 15.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sabihaini. 2006. Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual Studi pada Rumah Sakit di Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*.
- Sambali, Novayanti Prameta. 2019. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Tadulako.
- Sari, Diana. 2013. *Konsep Dasar Perpajakan*. Bandung : PT.Refika Aditama. Schein (1985)
- Situmorang, M., dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h:47-57.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono (2002). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2002. P-ISSN: 2685-5526.
- Supriyanto, Aji. 2005. "Pengantar Teknologi Informasi". Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sutabri, Tata. 2014. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Ed Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.y. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Tika, Pabundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Tjhai, Fung Jin. 2003. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1):1 – 26.
- UPT. Teknologi Informasi dan Komunikasi Universitas Sriwijaya. 2022. Dashboard Universitas Sriwijaya. [dashboard.unsri.ac.id](http://dashboard.unsri.ac.id). Diakses pada [dashboard.unsri.ac.id](http://dashboard.unsri.ac.id) pada 29 Mei 2022.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wijana, Nyoman. 2007. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruhnya pada kinerja individual pada bank perkreditan rakyat di kabupaten tabanan. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana .
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiseliner, Ririn. 2012 *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru*. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarief Kasim Riau.
- Zarvedi, Reza., Rusli Yusuf, dan Mahdani Ibrahim. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Volume 2 Nomor 2. 2016. ISSN. 2502.-6976. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.