

**PENGARUH PELATIHAN DAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh
Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh:

Nama : Erika Yuliana

NPM : 245141058

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama : ERIKA YULIANA
NPM : 245141058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH PELATIHAN DAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR SUMATERA
SELATAN

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 10-1-2025 Pembimbing I


.....

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 12-1-2025 Pembimbing II


.....

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM
NIDN : 0316096303

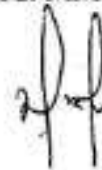
Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR
SUMATERA SELATAN

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

Nama : ERIKA YULIANA
NPM : 245141058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Anggota Penguji :

1. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM
NIDN : 0316096303
2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal Tanda Tangan

.....
.....

.....
.....

Mengetahui :

Palembang, Januari 2025



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 020502640

Palembang, Januari 2025

Ketua Program Studi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erika Yuliana
NPM : 245141058
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti 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 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, 12 Januari 2025

Yang menyatakan,



Erika Yuliana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan teknologi informasi terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Setda PALI yang berjumlah 242 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan metode slovin berjumlah 71 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (*google form*) yang berisi daftar pernyataan indikator berdasarkan dimensi setiap variabel yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan program *Smart Partial Least Square* SmartPLS versi 3. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan PLS berjumlah dua tahap yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dalam membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing-masing variabel. Pengujian *inner model* untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis dalam kerangka pikir. Model konstruk yang dibangun dan dilakukan pengujian hipotesis dengan tools pada fitur aplikasi SmartPLS pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa: 1) pelatihan dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai; 2) pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; akan tetapi 3) teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja; 5) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi; dan 6) terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi. Oleh karena itu, perlu lebih diperhatikan lagi agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai seperti akses terhadap fasilitas pelatihan, responsif aplikasi terhadap gangguan proses saat pelatihan, komitmen untuk tidak memanipulasi data, suasana kerja yang harmonis dan solid, serta mempertimbangkan ide-ide baru untuk efisiensi dan hasil kerja yang efektif.

Kata Kunci: pelatihan, teknologi informasi, kompetensi, kinerja, PLS, SEM, SDM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and information technology on competence and its impact on the performance of employees of the Regional Secretariat of Penukal Abab Lematang Ilir Regency, South Sumatra. The population in this study were 242 employees of the PALI Regional Secretariat Office with a sampling technique using the slovin method totaling 71 respondents. Data collection using a questionnaire (google form) containing a list of indicator statements based on the dimensions of each variable studied. Data analysis used in this study is the Structural Equation Model (SEM) analysis method using the Smart Partial Least Square SmartPLS version 3 program. Hypothesis testing using the PLS approach consists of two stages, namely outer model and inner model testing. Outer model testing to prove the validity and reliability of all indicators in each variable. Inner model testing to test the influence between variables according to the hypothesis in the framework. The construct model that was built and hypothesis testing was carried out with tools on the SmartPLS application feature in this study obtained the results that: 1) training and information technology have a positive and significant effect on employee competence; 2) training also has a positive and significant effect on employee performance; but 3) information technology does not have a positive and significant effect on employee performance; 4) there is a positive and significant effect of competence on performance; 5) there is an effect of training on performance mediated by competence; and 6) there is an effect of information technology on performance mediated by competence. Therefore, more attention needs to be paid to improving employee competence and performance such as access to training facilities, application responsiveness to process disruptions during training, commitment not to manipulate data, a harmonious and solid work atmosphere, and considering new ideas for efficiency and effective work results.

Keywords: *training, information technology, competence, performance, PLS, SEM, HR*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	13
2.1.2 Kompetensi	14
2.1.2.1 Definisi Kompetensi	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	14
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	15
2.1.3 Teknologi Informasi	17
2.1.4.1 Definisi Teknologi Informasi	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Teknologi Informasi	17
2.1.4 Pelatihan	23
2.1.4.1 Definisi Pelatihan	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	25
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan	26
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berpikir	34

2.4	Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		38
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2	Desain Penelitian	39
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.1	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.5.1	Variabel Kinerja (Y2).....	44
3.5.1.1	Definisi Konseptual.....	44
3.5.1.2	Definisi Operasional.....	44
3.5.1.3	Kisi-Kisi Instrumen.....	45
3.5.2	Variabel Kompetensi (Y1).....	45
3.5.2.1	Definisi Konseptual.....	45
3.5.2.2	Definisi Operasional.....	46
3.5.2.3	Kisi-Kisi Instrumen.....	46
3.5.3	Variabel Pelatihan (X1).....	47
3.5.3.1	Definisi Konseptual.....	47
3.5.3.2	Definisi Operasional.....	47
3.5.3.3	Kisi-Kisi Instrumen.....	48
3.5.4	Variabel Teknologi Informasi (X2)	49
3.5.4.1	Definisi Konseptual.....	49
3.5.4.2	Definisi Operasional.....	49
3.5.4.3	Kisi-Kisi Instrumen.....	50
3.6	Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1	Hasil Penelitian.....	61
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	61
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden	63
4.1.3	Outer Model.....	85
4.1.3.1	Pengembangan Model Teoritis	85
4.1.3.2	Pengembangan Model SEM.....	86
4.1.3.3	Uji Outer Model	88
4.1.4	Inner Model.....	111
4.1.4.1	Evaluasi Kualitas Model Struktural	111
4.2	Pembahasan	128

4.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi (Hipotesis 1)	128
4.2.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kompetensi (Hipotesis 2)	130
4.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Hipotesis 3)	133
4.2.4 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja (Hipotesis 4)	135
4.2.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (Hipotesis 5)	136
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	144
5.1 Kesimpulan	144
5.2 Implikasi	145
5.3 Saran	147
DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN 1. LEMBAR KUESIONER	154
LAMPIRAN 2 DATA VARIABEL	160
RIWAYAT HIDUP	172

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	38
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	45
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi	46
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan	48
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Teknologi Informasi	50
Tabel 3. 6 Interpretasi Nilai (Alpha) Terhadap Reliabilitas	52
Tabel 4. 2 Hasil Uji Convergent Validity (Tahap 1)	88
Tabel 4. 3 Hasil Uji Convergent Validity (Tahap 2)	91
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 4. 5 Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)	94
Tabel 4. 6 Hasil Nilai Cross Loading untuk Setiap Variabel	94
Tabel 4. 7 Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk pada Fornell Larcker Criterion	96
Tabel 4. 8 Hasil Nilai Korelasi pada Fornell Larcker Penghilangan Indikator X1.15	97
Tabel 4. 9 Cross-Loading Tahap Akhir	108
Tabel 4. 10 Outer Loading / Factor Loading	108
Tabel 4. 11 Construct reliability and validity-Overview	110
Tabel 4. 12 Hasil Inner VIF	112
Tabel 4. 13 Hasil Path Koefisien smartPLS versi 3	114
Tabel 4. 14 Hasil Nilai f Square	116
Tabel 4. 15 Nilai Q ² predict untuk indikator model konstruk akhir	118
Tabel 4. 16 Q square predict dan Summary	118
Tabel 4. 17 Hasil Running Model untuk Uji Model Fit	122
Tabel 4. 18 Hasil specific direct effects untuk pengaruh langsung	122
Tabel 4. 19 Hasil specific indirect effects untuk pengaruh tidak langsung	123
Tabel 4. 20 Hasil specific direct effects untuk pengaruh langsung	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual dengan tiga perspektif untuk menilai TI	19
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir Peneliti	36
Gambar 4. 1 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.1	63
Gambar 4. 2 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.2	63
Gambar 4. 3 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.3	63
Gambar 4. 4 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.4	64
Gambar 4. 5 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.5	64
Gambar 4. 6 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.6	65
Gambar 4. 7 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.7	65
Gambar 4. 8 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.8	66
Gambar 4. 9 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.9	66
Gambar 4. 10 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.10	67
Gambar 4. 11 Persentase hasil jawaban pernyataan Y2.11	67
Gambar 4. 12 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.1	67
Gambar 4. 13 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.2	68
Gambar 4. 14 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.3	68
Gambar 4. 15 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.4	69
Gambar 4. 16 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.5	69
Gambar 4. 17 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.6	69
Gambar 4. 18 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.7	70
Gambar 4. 19 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.8	70
Gambar 4. 20 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.9	71
Gambar 4. 21 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.10	71
Gambar 4. 22 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.11	72
Gambar 4. 23 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.12	72
Gambar 4. 24 Persentase hasil jawaban pernyataan Y1.13	72
Gambar 4. 25 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.1	73
Gambar 4. 26 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.2	73
Gambar 4. 27 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.3	73
Gambar 4. 28 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.4	74
Gambar 4. 29 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.5	74
Gambar 4. 30 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.6	74
Gambar 4. 31 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.7	75
Gambar 4. 32 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.8	75
Gambar 4. 33 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.9	75
Gambar 4. 34 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.10	76
Gambar 4. 35 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.11	76
Gambar 4. 36 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.12	76
Gambar 4. 37 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.13	77
Gambar 4. 38 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.14	77
Gambar 4. 39 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.15	77
Gambar 4. 40 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.16	78

Gambar 4. 41 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.17	78
Gambar 4. 42 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.18	79
Gambar 4. 43 Persentase hasil jawaban pernyataan X1.19	79
Gambar 4. 44 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.1	79
Gambar 4. 45 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.2	80
Gambar 4. 46 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.3	80
Gambar 4. 47 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.4	80
Gambar 4. 48 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.5	81
Gambar 4. 49 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.6	81
Gambar 4. 50 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.7	81
Gambar 4. 51 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.8	82
Gambar 4. 52 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.9	82
Gambar 4. 53 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.10	83
Gambar 4. 54 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.11	83
Gambar 4. 55 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.12	84
Gambar 4. 56 Persentase hasil jawaban pernyataan X2.13	84
Gambar 4. 57 Gambar Model Teoritis	85
Gambar 4. 58 Gambar Model Hasil Running Pertama	86
Gambar 4. 59 Model Hubungan Kausal Antar Variabel	87
Gambar 4. 60 Model Hasil Running Setelah Penghapusan Indikator yang Tidak Valid	90
Gambar 4. 61 Hasil HTMT penghilangan indikator X1.15	97
Gambar 4. 62 Hasil HTMT penghilangan indikator X2.13	98
Gambar 4. 63 Hasil HTMT penghilangan indikator X2.4	98
Gambar 4. 64 Hasil HTMT Penghilangan Indicator X1.16	99
Gambar 4. 65 Hasil Kriteria HTMT Penghilangan Indikator X1.7	99
Gambar 4. 66 Nilai Fornell Larcker Criterion penghilangan X2.4	100
Gambar 4. 67 Hasil HTMT dan Fornell-Larcker penghilangan X1.14	101
Gambar 4. 68 Hasil HTMT penghilangan X1.18	101
Gambar 4. 69 Hasil HTMT penghilangan Y1.9	102
Gambar 4. 70 Hasil HTMT penghilangan X1.19	102
Gambar 4. 71 Hasil HTMT penghilangan Y1.13	103
Gambar 4. 72 Hasil HTMT dan Fornell-Larcker penghilangan Y2.9	103
Gambar 4. 73 Hasil HTMT penghilangan Y2.8	104
Gambar 4. 74 Hasil HTMT penghilangan Y1.4	104
Gambar 4. 75 Hasil HTMT penghilangan Y2.10	105
Gambar 4. 76 Hasil HTMT penghilangan Y2.4	105
Gambar 4. 77 Hasil HTMT penghilangan Y2.11	106
Gambar 4. 78 Hasil HTMT dan Fornell-Larcker penghilangan Y1.1	106
Gambar 4. 79 Hasil HTMT dan Fornell-Larcker penghilangan X2.2	107
Gambar 4. 80 Model Konstruksi Sesudah Discriminant Validity Successful	111
Gambar 4. 81 Hasil luaran proses Bootstrapp pada smartPLS versi 3	113
Gambar 4. 82 Hasil Nilai R Square Evaluasi Model Konstruksi	115
Gambar 4. 83 Nilai AVE dan R ² dalam GoF	120
Gambar 4. 84 Hasil Model bootstrap untuk Analisis Hipotesa	121
Gambar 4. 87 Model Teoritis Setelah Uji Fitness	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, Teknologi Informasi (TI) juga dapat memberikan solusi untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan efisiensi dalam proses evaluasi kinerja. Sistem manajemen kinerja berbasis TI dapat memberikan kemudahan dalam melacak dan menilai pencapaian tujuan, menyederhanakan proses pelaporan, dan memberikan akses yang lebih cepat kepada pemangku kepentingan yang terkait.

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas berperan sangat penting dalam organisasi untuk dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan lebih optimal dan lebih produktif untuk memperoleh efisiensi dan mewujudkan peningkatan hasil organisasi. Semua organisasi memerlukan pengelolaan, pengaturan, serta pemanfaatan SDM agar setiap unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut menjadi kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan mandiri agar bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan Bersama (Husnul Khatimah, 2023). Pengukuran kualitas SDM dalam organisasi tidak lepas dari evaluasi kinerja berkelanjutan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sebagai organisasi yang memiliki SDM untuk menjalankan tugas dan pekerjaan rutin dalam merealisasikan visi dan misi. Akan tetapi SDM yang kurang berkualitas menjadi hambatan untuk menyelesaikan aktivitas laporan dan progress kerja yang dikejar

oleh waktu. Pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI terkadang kurang berpengaruh signifikan terhadap gaya kerja dan maupun skill yang dimiliki. Terlihat pada saat pegawai melakukan pengoperasian terhadap aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) perencanaan, SIPD Penata-usahaan, E-office, Sistem Informasi Perjalanan Dinas (SIMPERJALDIN), Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Barang Milik Daerah (BMD), Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Elektronik (E-SAKIP), dan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI), yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang baik agar dapat memberikan hasil kerja secara efektif dan efisien. Adanya pelatihan yang diselenggarakan dan diikuti oleh pegawai yang terkait, kurang memberikan manfaat yang diharapkan. Terlebih pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan bidang yang ditugaskan. Selain itu, berdampak simultan pada kinerja di bagian dalam organisasi tersebut dalam mengejar ketertinggalan dengan bagian lainnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja (prestasi) yang diperoleh dan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara rutin dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman (Witara et al., 2020). Pengukuran kinerja pegawai penting untuk memantau kemajuan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki (Lestari, 2023:29). Beberapa penelitian empirik seperti (Efdhan et al., 2021; Husnul Khatimah, 2023; Prakasa & Hermawati, 2023; Roji Malik et al., 2023; Santati et al., 2023; Tamimi & Sopiah, 2022; Tuhuloula et al., 2022; Witara et al., 2020) bahwa kinerja pegawai

sangat penting dan menjadi barometer ukuran kualitas SDM yang menjadi tujuan utama dalam masing-masing organisasi atau objek yang diteliti.

Perubahan hasil kinerja menjadi lebih baik beberapa diantaranya disebabkan adanya faktor kompetensi yang dapat menjadi triger bagi faktor mendasar lainnya seperti kegiatan pelatihan dan peran teknologi informasi dalam era digitalisasi saat ini. Kompetensi pegawai juga menjadi faktor kunci yang diyakini dapat memediasi hubungan antara pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai dapat menerapkan pelatihan dan teknologi dengan lebih efektif, sehingga memaksimalkan dampak positif terhadap kinerja (Husnul Khatimah, 2023; Prakasa & Hermawati, 2023; Witara et al., 2020).

Kompetensi pegawai mampu memediasi hubungan antara analisis kebutuhan pelatihan dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai juga mampu memediasi hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kinerja pegawai. Fungsi pelatihan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan dan kompetensi karyawan secara parsial memediasi hubungan antara fungsi pelatihan dan kinerja karyawan (Mahmood et al., 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi, pelatihan, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai cukup tinggi. Sedangkan pemanfaatan teknologi informasi dan pelatihan juga dapat menjelaskan kompetensi maupun dapat memediasi pemanfaatan teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Husnul Khatimah, 2023).

Pelatihan berkontribusi pada peningkatan perilaku inovatif. Korelasi lebih kuat pada teknologi informasi yang memiliki pengaruh signifikan pada inovasi. Pengaruh secara langsung pelatihan dan teknologi informasi masing-masing memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja Sekretariat Daerah Aceh (Efdhan et al., 2021).

Seperti Sekretariat Daerah kabupaten PALI Sumatera Selatan, yang selalu meningkatkan pelatihan pegawai dan mengimplementasi teknologi informasi dalam kompleksitas peran birokrasi yang modern. Saat ini, teknologi informasi telah banyak diterapkan di PALI, monitoring program pelatihan yang sudah direncanakan menjadi penting untuk diperhatikan, kompetensi pegawai akan terlihat dari efektif dan efisiensi dalam hasil tugas yang diselesaikan setiap hari, meskipun penerapan teknologi informasi sebatas pada fungsi teknis maupun administrasi yang sangat perlu untuk diteliti.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yang ditemui selama observasi yaitu:

1. Tugas, pokok, dan fungsi pegawai masih ada yang belum memahami secara lengkap dan utuh.
2. Minimnya jumlah SDM dengan kuantitas tugas yang banyak, sehingga menjadikan tugas pokok terhambat penyelesaiannya.

3. Banyaknya Pelatihan dan Pengembangan berkelanjutan masih belum terealisasi, sehingga kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan masih belum ada perubahan kesehariannya.
4. Terdapat keterbatasan dalam pemanfaatan Teknologi Informasi, dikarenakan akses internet yang terkadang terputus sehingga mempengaruhi efisiensi kerja.
5. Kurang optimalnya kegunaan sistem informasi dalam hal pengetahuan pemanfaatan fitur yang ada dalam sistem, memperlambat kinerja pegawai.
6. Kedisiplinan pegawai masih dinilai kurang karena masih ada beberapa pegawai datang terlambat dan pulang terlalu cepat.
7. Pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan dan terlihat masih rendahnya motivasi yang dimiliki sehingga tingkat kompetensi masih rendah.
8. Masih ada beberapa pegawai yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal.
9. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kesadaran dan kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi permasalahan hanya pada **Pengaruh Pelatihan, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI Sumatera Selatan.**

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- b. Apakah terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- c. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- d. Apakah terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- e. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- f. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja yang dimediasi kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

- g. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja yang dimediasi kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Pelatihan dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Adapun tujuan spesifik penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui besar pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- b. Untuk mengetahui besar pengaruh langsung Teknologi Informasi terhadap Kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- c. Untuk mengetahui besar pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- d. Untuk mengetahui besar pengaruh langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- e. Untuk mengetahui besar pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- f. Untuk mengetahui besar pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja yang dimediasi Kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

- g. Untuk mengetahui besar pengaruh tidak langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja yang dimediasi Kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh pelatihan, dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI Sumatera Selatan.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten PALI untuk lebih memperhatikan pelatihan, teknologi informasi, dan kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional dan pembinaan Sumber Daya Manusia.
3. Secara teoritis :
 - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah pelatihan, teknologi informasi, kompetensi, dan kinerja.
 - b. Memberikan rekomendasi yang spesifik dan praktis untuk perbaikan dan pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan bagi pegawai.

- c. Memberikan wawasan baru tentang bagaimana kompetensi dapat memediasi hubungan antara pelatihan, teknologi informasi, dan kinerja pegawai.
- d. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi melalui pelatihan yang relevan dan penggunaan teknologi informasi yang mendukung pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AE, E., Noviantoro, D., & Raharjo, D. (2022). The Influence of Competence and Work Facilities on the Employees' Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. *Economics & Management*, 97(3), 129–138. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-3\(97\)-129-138](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-3(97)-129-138)
- Affandi, A., Brasit, N., & Rahwandy, D. R. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Gowa. *Nobel Management Review*, 2(3), 443–457. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Afriliani, D., Manisah, & Sakarina, S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ENCAR DAIHATSU PALEMBANG. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 6(2), 224–237.
- Agus Setiono, B., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritis dan Praktis)*.
- Alwahyuni Carles, S., & Khairil Ahsyar, T. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Dapodikdasmen*. 12, 2579–5406.
- Efdhan, T., Mahdani, & Sulaiman. (2021). THE EFFECT OF TRAINING AND INFORMATION TECHNOLOGY ON EMPLOYEE WORK INNOVATION AND ITS IMPACT ON ACEH REGIONAL SECRETARIAT PERFORMANCE. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(03). <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3264>
- Efdhan, T., Mahdani, & Sulaiman. (2021). THE EFFECT OF TRAINING AND INFORMATION TECHNOLOGY ON EMPLOYEE WORK INNOVATION AND ITS IMPACT ON ACEH REGIONAL SECRETARIAT PERFORMANCE. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(03). <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3264>
- Gede Putu Kawiana, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan (Vol. 1)*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., M. Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R-A Workbook*. <http://www>.

- Hatta, H., Umiyati, H., Putra Ode Amane, A., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., Surya Andhayani Nasution, R., Umi Kalsum, E., Ismainar, H., Chrisyanti Dewi, I., Amelia, D., Tamam, B., Nyoman Suli Asmara Yanti, N., Murti, A. R., Ahdiyati, M., & Damayanti, E. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. www.penerbitwidina.com
- Hayyin, F., & Fitri Ikatrinasari, Z. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Baja (Studi Kasus Operator Crane) yang Dimediasi Oleh Variabel Kompetensi. In *Prosiding Seminar Nasional Mercu Buana Conference on Industrial Engineering* (Vol. 4).
- Hendro Prabowo, O., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PERUBAHAN PADA KEGIATAN BISNIS DI ERA GLOBALISASI. *Syntax Idea*, 5(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416>
- Husnul Khatimah. (2023). ANALISIS KOMPETENSI MEMEDIASI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Imam Ghozali. (2016a). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Imam Ghozali. (2016b). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yoga Pratama.
- Johnly, R. P. (2015). *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *LINGKUNGAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA DALAM MSDM* (R. Y. A. Wati, Ed.; pertama, Vol. 1).
- Kenneth C. Laudon, & Jane P. Laudon. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (17th ed., Vol. 1). Pearson Higher Education.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Teguh, M. W., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Vol. 1).
- Khatimah, H. (2023). ANALISIS KOMPETENSI MEMEDIASI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Khatimah, H., Widayati, T., & Suyati, S. (2023). Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>

- Lestari, D. (2023). *KINERJA PEGAWAI* (Vol. 1). WIDINA MEDIA UTAMA. www.freepik.com
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018a). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4410>
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018b). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4410>
- Makatengkeng, G., Kalangi, L., Gamaliel, H., Studi, P., Akuntansi, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ratulangi, S., & Kampus, J. (n.d.). PENGARUH SARANA PENDUKUNG SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEUANGAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "GOODWILL* (Vol. 12, Issue 2).
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *JURNAL PUNDI*, 5(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.325>
- Muhammad Dedi Syahputra, & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Muliyati, Echdar, S., & Saripuddin. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1).
- Nanda, F. M., & Utami, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro, Sumatera Selatan. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 133–141. <http://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/index>
- Nanda Melvani, F., Utami, D., & Palembang, U. M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEK TARUM PKS BELIDA SAMPOERNA AGRO, SUMATERA SELATAN. In *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/index>
- Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348>
- Omar, M. I., & Nik Mahmood, N. H. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational

- performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3793–3800. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.032>
- Penulis, T., Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Ruth Silaen, N., Amas Priatna, I., Enas, U., Miati, I., Dewi Ratih, S., Akbar, M., Nugroho, L., Bangun Sugiharto, S., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM DALAM ORGANISASI* (Vol. 1). www.penerbitwidina.com
- Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Manajemen Perubahan Pada Kegiatan Bisnis Di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416>
- Prakasa, A., & Hermawati, A. (2023). Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(3), 1–12. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim>
- Prof Dr. Sugiono. (2018). *Metode Penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R & D* (S. Yustiayani Suryandari, Ed.; 2nd ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Roji Malik, F., Bintang Nugraha, M., Alvionita Dewi, N., Sularmi, L., & Artikel, I. (2023). Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(1), 261–265. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Santati, P., Farla, W., & Ichsan Hadjri, M. (2023). Organizational Learning and Employee Performance: The Role of Competence as a Mediating Variable. *International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 5(2). <https://influence-journal.com/index.php/influence/index>
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING BOARD OF WEST JAVA PROVINCE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(1). <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sugiono, P. Dr. (2018). *Metode Penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R & D* (S. Yustiayani Suryandari, Ed.; 2nd ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Töhönen, H., Kauppinen, M., Männistö, T., & Itälä, T. (2020). A conceptual framework for valuing IT within a business system. *International Journal of Accounting Information Systems* 36, 36, 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.accinf.2019.100442>
- Tri Juniarti, A., Indra Setia, B., & Nofrizal Fahmi, H. (2021). *LINGKUNGAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA DALAM MSDM* (R. Yulli Anur Wati, Ed.; pertama, Vol. 1).

- Tuhuloula, R., Derriawan, ;, & Salim, F. (2022a). Pengaruh Pelatihan SDM Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buru. *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 112–122.
- Tuhuloula, R., Derriawan, & Salim, F. (2022b). Pengaruh Pelatihan SDM Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buru. *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 7(2), 112–122.
- Wardhana, A. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Vol. 1).
- Witara, K., & Rifah, D. A. (2020). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMA TAMA DI SIDOARJO. *Media Mahardika*, 18(2).
- Witara, K., Rifah, D., Stie, A., & Surabaya, M. (2020). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMA TAMA DI SIDOARJO. *MEDIA MAHARDHIKA*, 18(2).
- Yuliani, I. (2023). *Buku Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 1).
- Zein Bilondatu, A., Boku, Z., & Rakhma Wuryandini, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 233–246.

