

**EFEK MODERASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN****Joko Setyawan<sup>1\*</sup>, Dedi Muliadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Bisnis Dan Manajemen Buddha, Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta  
Email: <sup>1</sup>[jokosetyawan@nalanda.ac.id](mailto:jokosetyawan@nalanda.ac.id), <sup>2</sup>[dedistabnalanda@gmail.com](mailto:dedistabnalanda@gmail.com)

Korespondensi\* : [jokosetyawan@nalanda.ac.id](mailto:jokosetyawan@nalanda.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh pelatihan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, dengan adanya permasalahan penurunan kinerja pegawai yang terjadi pada salah satu BUMD Kabupaten Kendal. Unit analisis penelitian adalah pegawai salah satu BUMD Kabupaten Kendal. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 79 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Adapun budaya organisasi dapat menjadi moderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak dapat menjadi moderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Pelatihan**

**Abstract**

*This research aims to analyze the effect of training on employee performance, and information technology on employee performance, as well as analyzing organizational culture as a moderating influence of training and information technology on employee performance, given the problem of decreasing employee performance that occurred at one of the Kendal Regency BUMDs. The unit of research analysis is employees of one of the Kendal Regency BUMDs. Data collection was carried out by distributing questionnaires, with a total of 79 employees as respondents. The analytical method used to test the hypothesis is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS. The results of this research show that there is a positive and significant influence between training and information technology on employee performance. Meanwhile, organizational culture can moderate the influence of training on employee performance, but organizational culture cannot moderate the influence of information technology on employee performance.*

**Key words: Employee Performance, Organizational Culture, Information Technology, Training.**

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi (Apriliyanto, 2022). Oleh karena itu diperlukan pengembangan terhadap sumber daya manusia secara berkelanjutan diperlukan agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan hasil yang optimal.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*). Menurut Astianto (2014) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Pada penelitian terdahulu terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi adanya kinerja pegawai yang optimal. Namun, belakangan ini terdapat faktor baru yang muncul, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu pelatihan. Menurut Sharma (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya, yang dimaksud adalah karyawan harus memahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi, dalam proses pelatihan kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa untuk dijadikan lebih baik. dalam penelitian terdahulu masih menyisahkan inkonsistensi hasil, adapun bentuk inkonsistensi tersebut terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsi, Alhabsji, and Utami (2016); Pakpahan, Edi, and Siswidiyanto (2017); Apriliyanto (2023) yang menghasilkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2019); Yusnita (2015) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Perbedaan hasil tersebut memunculkan suatu gap yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Selain pelatihan, adapula faktor lainnya yaitu teknologi informasi. Yudha, Putri, and Latrini (2013) menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan tujuan agar pegawainya dapat menunjukkan kinerja kerja yang tinggi. Pada penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi hasil dari teknologi informasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Budhi (2018); Resfiana (2019); Jalagat and Said Al-Habsi (2017) menghasilkan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lindawati and Salamah (2011); Sugiyanto and Santoso (2018) menghasilkan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam menyelesaikan inkonsistensi antara pelatihan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisai akan menjadi moderasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Astono, Turmudhi, and Astohar (2020) juga menggunakan variabel ini sebagai moderasi pengaruh variabel independen terhadap

kinerja pegawai. Budaya organisasi sendiri pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi dalam mencapainya tujuannya (Viqi et al., 2015).

Obyek pada penelitian ini terjadi di pada salah satu BUMD Kabupaten Kendal yang mengalami fenomena tentang menurunnya kinerja pegawai, yang terlihat mengalami kendala dengan adanya penurunan data dari kinerja yang ditunjukkan oleh ketidaktepatan reporting dalam pengumpulan data, yang harusnya laporan bulanan ditargetkan. Selain itu terdapat kendala lain berupa inkonsistensi dari hasil pencatatan secara manual dan aplikasi pada sistem yang tentunya akan mengganggu pelaporan yang terjadi pada bulan berikutnya.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menganalisis pula budaya organisasi sebagai moderasi kinerja pegawai dengan basis teknologi informasi dan pelatihan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Setyawan et al., 2021). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sehingga, manajemen dari kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Ariyanto, Wardoyo, and Rusdianti (2019) indikator-indikator untuk mengukur kinerja Pegawai adalah Pencapaian Kualitas, Pencapaian Kuantitas, Efektivitas, dan Kemandirian.

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan organisasi (Budhi, 2018). Sedangkan menurut Paschal and Nizam (2016) secara komprehensif, budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola dan asumsi dasar yang ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah kelompok baik secara adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Ada pula yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, memusatkan perhatian pada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif dan akurat dalam melaksanakan tugas. (Sharma, 2017). Menurut Paschal and Nizam (2016) indikator dari budaya organisasi sebagai moderasi dapat di ukur menggunakan budaya pelayanan cepat dan efisien, budaya disiplin, budaya teliti, dan tanggung jawab.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu usaha sebuah perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Anggereni, 2019).

Selain itu pelatihan juga sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan suatu keterampilan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Pakpahan et al., 2017). Berdasarkan Mangkunegara (2020) indikator dari Pelatihan antara lain tujuan dan sasaran, pelatih, materi dan metode pelatihan.

### **Teknologi Informasi**

Pemanfaatan teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pengukurannya didasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Implementasi teknologi informasi digunakan untuk membantu mencapai strategi organisasi (Rahmawati, 2010). Dalam hal tersebut teknologi akan mampu mempermudah karyawan untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan antar komputer sesuai kebutuhan dan teknologi telekomunikasi yang digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jalagat and Said Al-Habsi (2017); Budhi (2018) teknologi informasi mempunyai indikator antara lain Kualitas Perangkat, Kesiapan Akses, Kekuatan Informasi, dan Kenyamanan Pengguna.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah *explanative research*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah secara keseluruhan populasi yang berjumlah 79 responden. Metode pengumpulan data yaitu sistem primer dengan berlandaskan menyebar kuesioner secara langsung ke responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan yang dirumuskan secara tertulis dengan tujuan untuk mencari pendapat responden, dan biasanya jawaban diberikan dalam bentuk alternatif yang hampir serupa. Penelitian ini menggunakan skala likert dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan angka 7 (Sangat Setuju), dan berlaku untuk semua variabel.. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) (Garson, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Nilai Validitas**

Nilai Validitas ini dapat dilihat melalui 2 cara yaitu *convergent validity* dan nilai *AVE*. pengujian pertama adalah *convergent validity* dengan standar berkorelasi lebih dari 0,70 (Garson, 2016). Selain dapat dilihat pada *model structural* pada *calculate PLS algorithm*, uji ini dapat diperjelas pada hasil pada *outer loading* berikut.

**Tabel 1. Convergent Validity sebelum Drop**

Indikator	Moderat effect 1	Moderat effect 2	Pelatihan	Teknologi informasi	Budaya kerja	Kinerja pegawai
Tekno*bud org	0,899					

Indikator	Moderat effect 1	Moderat effect 2	Pelatihan	Teknologi informasi	Budaya kerja	Kinerja pegawai
Pel *bud org		1,021				
X1.1			0,786			
X1.2			0,896			
X1.3			0,087			
X1.4			0,890			
X2.1				0,863		
X2.2				0,585		
X2.3				0,815		
X2.4				0,887		
Z1.1					0,812	
Z1.2					0,905	
Z1.3					0,831	
Z1.4					0,884	
Y1.1						0,839
Y1.2						0,904
Y1.3						0,881
Y1.4						0,630

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

Tabel diatas terdapat 3 indikator yang menunjukkan nilai dibawah 0,70 yaitu X13, X22 dan Y14 yang artinya tidak dapat digunakan sehingga indicator tersebut harus di *drop*. Berikut merupakan hasil setelah di *drop*:

**Tabel 2. Convergent Validity setelah Drop**

Indikator	Moderat effect 1	Moderat effect 2	Pelatihan	Teknologi informasi	Budaya kerja	Kinerja pegawai
Tekno*bud org	0,900					
Pel *bud org		1,043				
X1.1			0,786			
X1.2			0,893			
X1.4			0,893			
X2.1				0,882		
X2.3				0,824		
X2.4				0,919		
Z1.1					0,812	
Z1.2					0,905	
Z1.3					0,831	

Indikator	<i>Moderat effect 1</i>	<i>Moderat effect 2</i>	Pelatihan	Teknologi informasi	Budaya kerja	Kinerja pegawai
Z1.4					0,884	
Y1.1						0,875
Y1.2						0,909
Y1.3						0,884

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

Tabel diatas menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergen validity* karena sudah di atas nilai loading faktor 0,70 (Garson, 2016). Sehingga layak secara validitasnya.

Selanjutnya pengukuran secara *Average Variance Extracted (AVE)* dari variabel. Konstruk dikatakan tinggi jika nilai *AVE* diatas nilai 0,50. Berikut adalah hasilnya.

**Tabel 3. Nilai AVE**

Variabel	AVE
Moderat Effect 1	1,000
Moderat Effect 2	1,000
Pelatihan	0,738
Teknologi Informasi	0,767
Budaya Organisasi	0,738
Kinerja Pegawai	0,797

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *AVE* diatas 0,50 sesuai kriteria yang direkomendasikan.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Garson, 2016).

**Tabel 4. Reliabilitas Konstruk**

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Moderat Effect 1</i>	1,000	1,000
<i>Moderat Effect 2</i>	1,000	1,000
Pelatihan	0,827	0,894
Teknologi Informasi	0,848	0,908
Budaya Organisasi	0,882	0,918

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai	0,873	0,922

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

Pada tabel di atas dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan nilai *composite reliability* di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan sudah valid dan reliabel

### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat keterkaitan antar konstruk, hal ini dapat dilihat melalui nilai R-Square sebagai berikut:

**Tabel 5. Nilai R-Square**

Variabel Dependen	<i>R-Square</i>
Kinerja pegawai	0,710

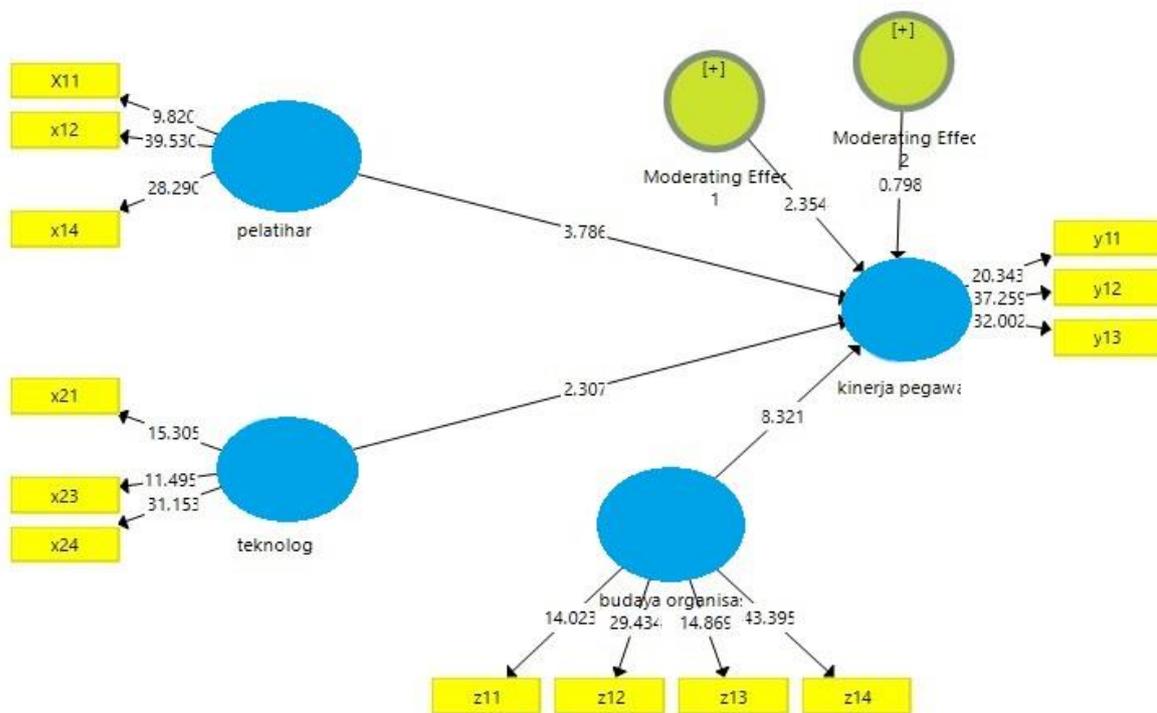
Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai R-Square terhadap kinerja pegawai sangat kuat yaitu sebesar 0,710. Hasil tersebut menjelaskan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 71,0% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. H1 dikatakan diterima ketika t-statistik > 1,96. Penggunaan probabilitas dalam kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu jika nilai P Values < 0,05 maka H1 diterima (Garson, 2016).

Hasil *bootsatapping* dapat dilihat juga melalui *Path Coefficient*. Berikut merupakan hasil yang dapat disajikan:



Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)  
**Gambar 1. Output Hasil PLS *Boothstrapping***

**Tabel 6. Path Coefficients**

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistic	P- Values
Pelat → kin	0,242	3,786	0,000
Tekno → kin	0,165	2,307	0,021
Mod 1 → kin	0,136	2,354	0,019
Mod 2 → kin	0,042	0,798	0,425

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* (2023)

1. Hasil hipotesis 1 dilihat dari *original sample* pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,242 dengan P-values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 3,786 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* bernilai positif menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis **diterima**.
2. Hasil hipotesis 2 dapat diketahui bahwa *original sample* teknologi informasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,165 dengan P-values sebesar 0,021, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,307 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis **diterima**.

3. Hasil hipotesis 3 nilai *original sample* budaya organisasi yang memoderasi pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,136 dengan P-values sebesar 0,019 ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,354 lebih besar dari t-tabel nilai 1,96. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan budaya organisasi memoderasi pelatihan dan berpengaruh positif serta t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga uji hipotesis **diterima**.
4. Hasil hipotesis 4, nilai *original sample* budaya organisasi yang memoderasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,042 dengan P sebesar 0,425, ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0,798 lebih kecil dari t-tabel nilai 1,96. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap teknologi informasi dan t-statistik menunjukkan nilai tersebut tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga uji hipotesis **ditolak**.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini, hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari Anggereni (2019); Yusnita (2015). Adanya hasil tersebut menyiratkan bahwa variabel pelatihan dengan indikator tujuan dan sasaran, pelatihan dan metode pelatihan mampu memberikan makna atas meningkatnya kinerja pegawai. Dalam kesehariannya, setiap terdapat pelatihan, para pegawai berusaha meningkatkan diri dengan maksimal sehingga pelatihan tidak menjadi sia-sia, selain itu pelatihan juga sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

### **Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini, hubungan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari Budhi (2018); Resfiana (2019); Jalagat and Said Al-Habsi (2017). Hal ini berarti bahwa teknologi informasi dengan indikator kualitas perangkat, kekuatan informasi dan kenyamanan pengguna dapat memaknai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. dalam kesehariannya karyawan sangat menghargai adanya teknologi informasi pada perusahaannya dengan memaksimalkan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini, budaya organisasi mampu memoderasi pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi sebagai moderasi mampu mempengaruhi hubungannya pelatihan terhadap kinerja pegawai. dalam kesehariannya, pegawai setiap menjalankan pelatihan mereka akan mengembangkan nilai diri pada kebiasaan mereka bekerja dan mengembangkan budaya organisasi menjadi lebih baik yang akan meningkatkan kinerja pada masing-masing pegawai.

## Peran Budaya Organisasi Memoderasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini, budaya organisasi tidak mampu memoderasi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi sebagai moderasi tidak memaknai apa-apa atas fungsi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Dalam kesehariannya bahwa pelayanan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan standar operasional sehingga adanya perubahan teknologi saat ini tidak akan merubah kebiasaan yang terjadi pada kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Didasarkan pada hasil penelitian ini, maka terdapat pengaruh positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi memoderasi pelatihan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara budaya organisasi memoderasi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil yang didapatkan, implikasi yang dapat diambil bahwa pegawai pada perusahaan tersebut menginginkan bahwa setiap adanya perubahan prosedur dalam pekerja sebaiknya diadakan pelatihan guna mendapatkan kinerja yang baik bagi pegawainya. Selain itu pegawai juga saat ini bergantung pada teknologi yang digunakan, kinerja seorang pegawai saat ini bergantung pada teknologi yang saat ini mereka gunakan. Adapun efek dari moderasi budaya organisasi adalah keseharian yang diterapkan oleh pegawai yaitu berupa kemudahan mereka dalam menjalankan beberapa pelatihan untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Apriliyanto, N. (2022). Keunggulan Bersaing Sebagai Mediasi Citra Perusahaan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keberlanjutan Usaha. *Journal Economic Insights*, 1(1), 11–24.
- Apriliyanto, N. (2023). *Strategi Literasi Keuangan: Investasi Emas Bikin Untung di Era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)*. JURNAL INOVASI HASIL PENGABDIAN (JIHAN). <https://doi.org/https://doi.org/10.45671/jihan.v1i2.6>
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Astono, A. D., Turmudhi, A., & Astohar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer Kpri Anggota Pkpri Kota Semarang. *Proceeding Seminar Nasional & Call*

*For Papers, November 2020, 20–30.*

- Budhi, I. G. K. T. P. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STIKOM BALI. *Jurnal Media Aplikom*, 10(2), 113–134.
- Garson. (2016). *Partial Least Squares Regression & Structural Equational Models*. Statistical Publishing Associates.
- Jalagat, R., & Said Al-Habsi, N. A. (2017). Evaluating the Impacts of IT Usage on Organizational Performance. *European Academic Research*, 9(5), 5111–5164. [https://www.researchgate.net/publication/322087198%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/322087198\\_Evaluating\\_the\\_Impacts\\_of\\_IT\\_Usage\\_on\\_Organizational\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/322087198%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/322087198_Evaluating_the_Impacts_of_IT_Usage_on_Organizational_Performance)
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya*. (16th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 19–26. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26>
- Rahmawati, D. (2010). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Dan Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa Di Lingkungan Fise Uny. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 8(2), 18–31. <https://doi.org/10.21831/jpai.v8i2.951>
- Resfiana, R. (2019). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(1), 91. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss1/168>
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Sharma, R. R. (2017). A Competency Model for Management Education for Sustainability. *Vision*, 21(2), x–xv. <https://doi.org/10.1177/0972262917700970>
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Viqi, O. :, Pembimbing, A., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BUPATI BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN SIAK Effects of Organizational Culture and Leadership with Employee Engagement, on Government Employees at General

- Section in Regent Office Secretariat Region Siak District. *Jom FEKON*, 2(2).
- Yudha, P., Putri, A., & Latrini, M. Y. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR PUBLIK , DENGAN IN-ROLE PERFORMANCE DAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 3, 627–638.
- Yusnita Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, N., & Fadhil Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, F. (2015). Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CIBALUNG HAPPY LAND BOGOR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1(1), 1.