

Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Aria Prakasa¹, Adya Hermawati²

¹Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pasuruan, Indonesia

²Program Pasca Sarjana, Universitas Widya Gama, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui analisis efek pendidikan pelatihan dan kompetensi dimoderasi oleh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 59 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan dengan menggunakan metode Total Sampling. Untuk menguji hipotesis maka peneliti menguraikan perhitungannya menggunakan model SEM-PLS dengan software SmartPLS versi 4. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi Informasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi Informasi belum mampu memoderasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Teknologi Informasi mampu memoderasi semu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Abstract

This study tries to determine the analysis of the effects of training education and competence moderated by information technology on employee performance. The population and sample used were 59 employees at the Population and Civil Registration Office of Pasuruan City and Regency using the Total Sampling method. To test the hypothesis, the researcher describes the calculation using the SEM-PLS model with SmartPLS version 4 software. The research test results show that education and training have not been able to improve employee performance. Competence is able to improve employee performance. Information Technology has not been able to improve employee performance. Information Technology has not been able to moderate the effect of education and training on employee performance. Information Technology is able to moderate the pseudo influence of competence on employee performance,

Article Info

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai,
Kompetensi,
Pendidikan Pelatihan,
Teknologi Informasi,

JEL Classification:

D20, H52, M53

Corresponding Author:

Aria Prakasa
(aria_prakasa@yahoo.co.id)

Received: 10-04-2023

Revised: 15-05-2023

Accepted: 20-05-2023

Published: 25-05-2023



1. Pendahuluan

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Moeheriono (2012), jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dalam hal waktu pengerjaan, juga terdapat beberapa permasalahan. Dimana menurut Standar Pelayanan, pelayanan dokumen administrasi kependudukan dikerjakan dalam waktu 1 hari kerja, namun kenyataannya masih ada beberapa pengajuan dokumen yang selesai lebih dari 1 hari kerja. Selain dari masalah teknis, juga terdapat kendala di manajemen sumber daya manusianya.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik menuntut agar Aparatur Negara bekerja lebih baik dalam suatu pemerintahan yang mampu mewujudkan terselenggaranya mekanisme yang berdaya guna dan berhasil guna melalui cara menciptakan, menggambarkan dan memelihara sinergi yang konstruktif untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Pemerintah Kota dan Kabupaten Pasuruan khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang akan mengurus dokumen kependudukan telah membuka Kantor pelayan publik satu pintu di Mall Pelayanan Publik (MPP). Kantor pelayanan satu pintu memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan pemerintah kota dalam mewujudkan terwujudnya *Good Governance* dan peran ini menjadi lebih penting dalam adopsi dan integrasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) untuk penyediaan layanan informasi dan pengurusan dokumen kependudukan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Harapan masyarakat akan kualitas pelayanan yang prima dirasakan masih belum maksimal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat). Anoraga (2010) menyebutkan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut menurutnya, bahwa pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan dan pelatihan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

Sedarmayanti (2014) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dengan berbagai program mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan dan pelatihan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat (Harsono, 2011).

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Beberapa penelitian empirik terdahulu seperti Mukminin *et al.* (2020), Dalimunthe & Muda (2017), Basyri & Priono (2021), dan Wahyuni (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Mawarni *et al.* (2023) yang menyebutkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun ada penelitian lain yang menyimpulkan hasil yang berbeda. Saranani (2015) menyebutkan pendidikan dan pelatihan pegawai tidak ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pramono & Prahiawan (2022) juga menyebutkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mawarni *et al.* (2023) menyimpulkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya perubahan pola manajemen sumber daya aparatur pemerintahan untuk memperbaiki kualitas layanan publik telah dilakukan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menuntut setiap Aparatur

Sipil Negara untuk menjadi profesional, yaitu Aparatur Sipil Negara yang mampu menjalankan tugas jabatannya sesuai dengan standar kompetensi yang diprasyaratkan.

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2011).

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil (Zainal *et al.*, 2014). Sementara itu definisi lain menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi (Mohd Noor & Dola, 2009). Kemudian Spencer & Spencer (1993) menyatakan bahwa, "*a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskanto (2022), Harwina (2022), Pramono & Prahiawan (2022), Ali (2020), Nucifera *et al.* (2022), Basyri & Priono (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Nuriah *et al.* (2020), Hajjali *et al.* (2022), Sutaguna *et al.* (2023), Mawarni *et al.* (2023) menyebutkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, dalam memasuki Era Revolusi Industri 4.0, organisasi dituntut untuk mengalokasikan anggaran yang cukup besar pada investasi dalam teknologi informasi, hal ini dipandang perlu sebagai upaya untuk mengambil keuntungan pada persaingan secara global. Investasi pada teknologi informasi dewasa ini menjadi fokus utama para manajer berdasarkan imbalan keuntungan yang akan diperoleh. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pemanfaatan teknologi secara efektif akan meningkatkan kinerja (Muzakki *et al.*, 2016). Hal tersebut sesuai dengan model penerimaan teknologi (*technology acceptance model/TAM*). TAM (*Technology Acceptance Model*) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja. Kinerja itu sendiri berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja individu di dalam organisasi yang merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan itu (Sutrisno, 2011)

Teknologi mampu meningkatkan kemampuan pemerintah untuk memberikan pelayanan yang prima dan memangkas birokrasi yang rumit (Sachs, 2015). Perkembangan tata kelola elektronik juga diharapkan dapat memberikan energi kepada birokrat agar bertindak lebih gesit, lincah dan merubah pola pikir lama karena selama ini disinyalir birokrasi yang ada bersifat lambat dan hanya menjalankan *business as usual* semata (Lauranti *et al.*, 2017).

Teknologi informasi memiliki peranan penting dalam dunia kerja. Kecepatan, kemampuan pemrosesan informasi, dan konektivitas komputer serta teknologi internet dapat meningkatkan efisiensi proses pembelajaran. Haag & Keen (1996) mengungkapkan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan tugas melalui proses informasi.

Pemanfaatan teknologi informasi, harus ditunjang oleh kemampuan seorang pegawai dalam hal kemampuan membaca dan mengetik. Hal tersebut menunjukan bahwa komunikasi melalui media komputer menurut keterampilan menggunakan media komunikasi komputer dari individu, baik yang bertindak sebagai pengirim maupun penerima pesan (Darmawan, 2012). Disisi lain, berdasarkan pernyataan dari SIBIS (*Statistical Indicators Benchmarking the Information Society*), kurangnya kemampuan menggunakan komputer dan berinternet dapat menjadi penghalang bagi penggunaan teknologi internet pada tingkat individu dan pada akhirnya kinerja pegawai kurang maksimal (SIBIS, 2003).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Frency *et al.* (2022), Yolanda & Dessyana (2022), Primawanti & Ali (2022), Ali (2020), Nucifera *et al.* (2022) menyatakan bahwa Teknologi

informasi komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi disisi lain, penelitian Nuriah *et al.* (2020), Wiratama *et al.* (2017) menyatakan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Mukminin *et al.*, 2020; Dalimunthe & Muda, 2017; Basyri & Priono, 2021; Wahyuni, 2016; dan Mawarni *et al.*, 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 1 dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Pendidikan pelatihan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer & Spencer, 1993).

McClelland (1988), mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.

Berangkat dari pengertian tersebut di atas, kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Iskamto, 2022; Harwina, 2022; Pramono & Prahiawan, 2022; Ali, 2020; Nucifera *et al.*, 2022; Basyri & Priono, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 2 dalam penelitian ini, yaitu:

H2: Kompetensi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan.

Hubungan Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Triandis (1980) teknologi informasi memiliki pengetahuan seseorang di lingkungan yang dapat dipengaruhi oleh perasaan individu terhadap pengguna komputer, faktor sosial di lingkungan tempat kerja yang menggunakan komputer, konsekuensi yang dirasakan individu yang diharapkan dari pengguna komputer, dan kondisi yang memfasilitasi dalam lingkungan kondusif yang menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya. Pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dan sikap antar individu dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugasnya.

Pemanfaatan teknologi informasi oleh pemakainya tidak selalu bersifat sukarela dan umumnya lebih di pengaruhi oleh berfungsinya rancangan teknologi informasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan kualitas, kegunaan sistem, atau sikap pemakai terhadap teknologi informasi. Semakin tinggi pemakaian teknologi informasi tidak secara otomatis berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Hariyanto, 2008).

Pemanfaatan teknologi informasi ditinjau dari intensitas atau frekuensi penggunaan dan jenis software yang dikuasai oleh pengguna memiliki pengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja individual dan membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja individual. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Freny *et al.*, 2022; Yolanda & Dessyana, 2022; Primawanti & Ali, 2022; Ali, 2020, Nucifera *et al.*, 2022.) Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3 dalam penelitian ini, yaitu:

H3: Teknologi informasi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan.

Hubungan Pendidikan Pelatihan yang Dimoderasi oleh Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai

Teknologi informasi bisa di lihat dalam segala aspek kehidupan, baik dalam kegiatan bisnis, pendidikan, maupun dalam kegiatan sosial kemasyarakatan lainnya. Dalam suatu organisasi, teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini (Darmini & Putra, 2007). Hal ini mendorong penyedia informasi untuk berkembang secara terus menerus dalam mengembangkan sistem informasi dan teknologi. Pengelolaan informasi yang baik membutuhkan suatu sistem yang melibatkan semua pihak dalam perusahaan maupun institusi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya informasi yang dimilikinya.

Disediakannya program kegiatan pelatihan dan pendidikan dari suatu organisasi/instansi akan meningkatkan dan menambah kemampuan serta pengguna akan paham pada sistem informasi akuntansi yang dijalankan. Hal ini berdampak dengan para pemakai akan mampu merasa bisa dalam menjalankan sistem informasi dengan baik serta akan mampu meningkatkan kepuasan terhadap kinerja sistem informasi yang terjadi. Dengan adanya program pelatihan dan pendidikan yang baik jika ditunjang dengan teknologi informasi yang unggul, pemakai dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal karena tersedianya teknologi informasi yang dibutuhkan (Muliana *et al.*, 2017).

Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa baik itu organisasi maupun institusi, oleh sebab itu banyak pengambil keputusan menginvestasikan dananya untuk teknologi informasi. Investasi di bidang teknologi informasi dalam suatu organisasi umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan anggota organisasi dan institusi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 4 dalam penelitian ini, yaitu:

H4: Pendidikan pelatihan yang dimoderasi oleh teknologi informasi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan.

Hubungan Kompetensi yang Dimoderasi oleh Teknologi Informasi dengan Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi. Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan kompetensi yang tinggi. Hasibuan (2012), kompetensi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Kreitner & Kinicki (2005) yang dimaksud dengan kompetensi adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Penerapan teknologi informasi sangat diperlukan oleh suatu organisasi sebagai sarana untuk menunjang aktivitas operasi dan administrasi. Teknologi informasi akan membantu seorang manajer dalam meramal kejadian di masa mendatang, menentukan sumber daya ekonomi, serta melakukan pengawasan. Suatu organisasi membutuhkan informasi yang berkualitas. Rainer, R. Kelly, dan Cassey G. Cegielski (2011) mendefinisikan informasi sebagai data yang diproses menjadi bentuk yang lebih bermanfaat bagi penerima dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Kemampuan teknik personal dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengolah data menjadi informasi yang tepat, akurat, berkualitas, serta dapat dipercaya. Perkembangan teknologi informasi memacu organisasi untuk mengadopsi teknologi yang dapat membantu kegiatan operasional (Ayoobkhan & Asirvatham, 2018). Sistem dengan kecanggihan informasional yang baik akan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Pengguna sistem harus memiliki kemampuan teknik personal sehingga dapat mengoperasikan dan merasakan manfaat dari sistem tersebut. Semakin tinggi kemampuan teknik personal, maka semakin baik kinerja individu dan berdampak pada kinerja sistem informasi, begitu pula sebaliknya. Pattiasina *et al.* (2021) mengatakan sistem informasi memoderasi kemampuan teknis aparatur terhadap kinerja sistem informasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 5 dalam penelitian ini, yaitu:

H5: Kompetensi yang dimoderasi oleh teknologi informasi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain (Creswell, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota dan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 48 pegawai. Dalam sebuah penelitian ilmiah analisis data bertujuan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	t	P-Values	Kesimpulan
H1	Pendidikan dan Pelatihan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.265	0.791	Tidak dapat diterima
H2	Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	9.739	0.000	Dapat diterima
H3	Teknologi Informasi (M) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.310	0.756	Tidak dapat diterima
H4	Teknologi Informasi (M) x Pendidikan dan Pelatihan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.362	0.173	Tidak dapat diterima
H5	Teknologi Informasi (M) x Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.358	0.018	Dapat diterima

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 5 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, H2 dan H5 dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0.05. Sedangkan H1, H3 dan H4 tidak dapat diterima karena memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 dan nilai *P-Values* > 0.05.

Analisis Klasifikasi Moderasi

Langkah terakhir dari data yang telah diolah dan dianalisis peneliti adalah mengetahui klasifikasi moderasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Teknologi Informasi (M) sebagai Variabel Moderasi.

Dari Tabel 5.18 diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Teknologi Informasi yang tidak memoderasi secara signifikan atas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Teknologi Informasi tidak memoderasi apapun atas hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- b. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Teknologi Informasi (M) sebagai Variabel Moderasi.

Dari Tabel 5.18 diketahui bahwa Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Teknologi Informasi yang memoderasi secara signifikan atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Teknologi Informasi diklasifikasikan sebagai *quasi moderator* (moderator semu).

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan pendidikan dan pelatihan tidak mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Mukminin *et al.* (2020), Dalimunthe & Muda (2017), Basyri & Priono (2021), dan Wahyuni (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Mawarni *et al.* (2023) yang menyebutkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara statistik, ketidakmampuan tersebut juga dibuktikan dengan nilai *effect size* pada Tabel 5.18, yaitu sebesar 0.001. Angka tersebut menunjukkan hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai tidak mempunyai efek sama sekali. Menurut Sarstedt *et al.* (2017), nilai *effect size* di bawah 0.02 dianggap tidak mempunyai efek.

Ketidakmampuan berarti hubungan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu Saranani (2015) menyebutkan pendidikan dan pelatihan pegawai tidak ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pramono & Prahiawan (2022) juga menyebutkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mawarni *et al.* (2023) menyimpulkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompetensi mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Iskamto (2022), Harwina (2022), Pramono & Prahiawan (2022), Ali (2020), Nucifera *et al.* (2022), Basyri & Priono (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian, untuk melihat seberapa besar efek pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.16. Tabel tersebut menunjukkan bahwa efek pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai f^2 sebesar 1.384 yang menunjukkan efek yang besar karena berada di atas nilai 0.35.

Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa manusia dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Dilihat dari peran masyarakat dalam mengimplementasikan pekerjaan yang ada di dalamnya sangat penting yaitu sebagai bentuk dari pekerjaan di dalam organisasi. Pernyataan ini sejalan dalam pendapat dari Bangun (2012)

menyatakan bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini dimana keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki setiap organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, dalam mencari tenaga kerja bagus atau unggul, maka memiliki kompetensi yang bagus untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi & Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir *et al.* (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi. Brahmasari & Suprayetno (2008) yang mengatakan kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti kinerja perlu dalam perusahaan sebagai pencapaian hasil kerja yang akan meningkatkan nilai saham organisasi dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan Teknologi Informasi tidak mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Frency *et al.* (2022), Yolanda & Dessyana (2022), Primawanti & Ali (2022), Ali (2020), Nucifera *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa Teknologi informasi komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara statistik, ketidakmampuan tersebut juga dibuktikan dengan nilai *effect size* pada Tabel 5.16, yaitu sebesar 0.068. Angka tersebut menunjukkan hubungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai tidak mempunyai efek kecil. Menurut Sarstedt *et al.* (2017), nilai *effect size* di atas 0.02 dianggap mempunyai efek kecil.

Ketidakmampuan berarti hubungan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai adalah tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu Nuriah *et al.* (2020), Wiratama *et al.* (2017) yang menyatakan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Teknologi Informasi

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Teknologi Informasi tidak mampu secara signifikan memoderasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena berdasarkan Tabel 5.16, bahwa besarnya efek moderasi Teknologi Informasi atas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai f^2 sebesar 0.068 yang menunjukkan mempunyai efek kecil karena nilainya berada di atas 0.02. Efek moderasi tersebut bersifat memperlemah, karena mempunyai nilai *original sample* (Tabel 5.17) yang negatif sebesar -0.157.

Dari hasil analisis sebelumnya diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Teknologi Informasi tidak memoderasi secara signifikan atas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Teknologi Informasi tidak memoderasi apapun atas hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Teknologi Informasi

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Teknologi Informasi mampu secara signifikan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Efek moderasi tersebut bersifat memperkuat, karena mempunyai nilai *original sample* (Tabel 5.17) yang positif sebesar 0.319. Besarnya efek moderasi Teknologi Informasi atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai f^2 sebesar 0.256 (Tabel 5.16) yang menunjukkan mempunyai efek moderat karena berada di atas nilai 0.15.

Dari hasil analisis sebelumnya diketahui bahwa Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Teknologi Informasi juga memoderasi secara signifikan atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Teknologi Informasi diklasifikasikan sebagai *quasi moderator* (moderator semu).

4. Kesimpulan

Teknologi pada era saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Seiring dengan kemajuan teknologi yang mengglobal telah berpengaruh dalam segala aspek kehidupan baik bidang ekonomi, politik, seni dan kebudayaan bahkan di dunia pendidikan. Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan ini, karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi manusia dan juga memberikan banyak kemudahan serta berbagai cara dalam melakukan aktifitas manusia. Kemajuan teknologi walaupun pada awalnya diciptakan untuk menghasilkan manfaat positif, di sisi lain juga memungkinkan digunakan untuk hal negatif. Semua hal tersebut bisa terjadi tergantung siapa yang menggunakan teknologi tersebut.

Teknologi tentunya tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Selama peradaban manusia masih ada, teknologi akan terus menjadi hal terpenting dalam kehidupan. Era saat ini yang sedang menjadi trend dan ramai diperbincangkan adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang mana merupakan salah satu hal terpenting di abad ini. Tidak dapat dipungkiri kalau teknologi informasi dan komunikasi tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Mulai dari anak kecil hingga orang tua, pedagang kecil hingga pengusaha besar, baik disadari maupun tidak sudah begitu tergantung pada teknologi informasi dan komunikasi.

Teknologi informasi dan komunikasi mencakup dua aspek, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi, meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Teknologi Komunikasi merupakan segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah suatu padanan yang tidak terpisahkan mengandung pengertian luas tentang segala kegiatan terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, dan transfer atau pemindahan informasi antar media.

Transfer atau pemindahan informasi antar media merupakan salah satu dari pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi harus didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Suatu instansi maupun organisasi membutuhkan kinerja individu yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga penting untuk individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya agar dapat memberikan kepuasan dan perasaan bangga.

References

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

- Agustian, F. A., Poenormo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"*, 17 (2), 1-15.
- Ali, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *SEBATIK*, 24(1), 81-86.
- Armstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Erlangga.
- Anoraga, P. (2010). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Ayoobkhan, A. L. M., & Asirvatham, D. (2018). A Study on The Adoption of Software as a Service (SaaS) in Online Business SMEs in Sri Lanka. *Asian Journal of Research in Computer Science*, 2(2), 1-13.
- Bala, H., & Venkatesh, V. (2016). Adaptation to Information Technology: A Holistic Nomological Network from Implementation to Job Outcomes. *Management Science*, 62(1), 156-179.
- 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(6), 1173-1182.
- Basyri, F., & Priono, H. (2021). Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja SIA dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper (SENAPAN) UPN "Veteran" Jatim*, 1(1), 202-213.
- Chin, W. W. (1998) The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 2, 295-336.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Dalimunthe, D. M. J., & Muda, I. (2017). The Empiricaleffect of Education and Training to the Performance of Employees. *International Journal of Economic Research*, 14(17), 403-413.
- Freny, J., Rachbini, W., & Salim, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT). *Jurnal Ekobisman*, 6(3), 221-234.
- Haag dan Keen. (1996). *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Mcgraw-Hill College.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani., Prihatin, E., Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1-8.
- Iskamto, D. (2022). Analysis of The Impact of Competence on Performance: An Investigative in Educational Institutions. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 68-75.
- Kadir, M., & Syarif, M. (2018). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi)*. 2(2), 25-32.
- Lauranti, M., Afrina, E., & Mawesti., et al. (2017). *Mengkaji Penggunaan e- Government Pemerintah Daerah di Indonesia*. Perkumpulan Prakarsa.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mawarni., Rumengan, A. E., Indrayani., Khaddafi, M. (2023). The Influence of Education, Training and Competence on Performance Through Work Motivation in Village Devices Sebintan District. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 35-58.
- McClelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 19-28.
- Muliana, I Kadek, dkk. 2017. Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Dukungan Manajemen Puncak, Dan Pendidikn dan Pelatihan Pada Kinerja Sistem

- Informasi Akuntansi Dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.
- Muslihudin, Muhamad Oktafianto. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Andi.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169-175.
- Nucifera, W. F., Muryati, M., dan Mas, N. (2022). Peran Teknologi E-Retribusi QRIS Sebagai Moderasi atas Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2185-2202.
- Nuriah, A., Suratno., & Mulyadi, J. M. V. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada RSUD Kabupaten Sukabumi dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 8(16), 29-51.
- Pattiasina, Victor, Muhamad Yamin Noch, Melyanus Bonsapia, and Andarias Patiran. (2021). "Determinan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dimoderasi Oleh Pendidikan Dan Pelatihan." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 2(1), 37-56.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2022). Effect of Training on Employee Performance with Competence and Commitment as Intervening. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142-150.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(3), 267-285.
- Rainer, R. Kelly, dan Cassey G. Cegielski. (2011). *Introduction to Information Systems, Third Edition, International Student Version*. John Wiley & Sons, Inc.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 133-157.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat
- Rusman., Kurniawan, D., & Riyana, C. (2011). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sachs, J. D. (2015). *Data for Development*. Project Syndicate: The World's Opinion Page. <https://www.project-syndicate.org/commentary/sustainable-development-data-by-jeffrey-d-sachs-2015-05>
- Saranani, F. (2015). Effect of education and training to performance mediated career development inspectorate city employees Kendari. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 4(3), 28-36.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. In: Homburg, C., Klarmann, M., Vomberg, A. (eds) *Handbook of Market Research*. Springer, Cham, 1-40.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Penerbit Salemba Empat.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *DIMENSI*, 9(3), 422-443.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work*. John Wiley & Sons.

- Stern, C., & Stern, W. (1999). *Recollection, Testimony, and Lying in Early Childhood (Erinnerung, aussage, und Leug in der Ersten Kindheit)*. American Psychological Association.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science (AJMESC)*, 3(1), 367-381.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyuni, N. (2016). Effect of Education and Training, Career Development and Job Satisfaction of Employee Performance at the Department of Education Office of Gowa. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 14-20.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada.
- Wiratama, M. J., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 51-69.
- Wong, K. K-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 2013, 24, Technical Note 1, 1-32.
- Yolanda, Y., & Dessyana. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Medan. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(2), 256-265.
- Zainal, V. R., Ramly, H., Mutis, T., & Aarafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Keenam. Raja Grafindo Persada.