

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS PEMANCUNGAN PADANG SELATAN

Abel Anisha Stevanny¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-Mail: abelanishas@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id²,
olandarimulyadi@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Teknologi Informasi Dan Keterampilan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap Efektivitas Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Keterampilan Sumberdaya Manusia, Efektivitas Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

Abstract – This study aims to determine and analyze the influence of Information Technology and Human Resource Skills on Employee Performance with Work Effectiveness as an intervening variable at the Pemancungan Community Health Center, South Padang. This research employs a Structural Equation Modeling (SEM) approach using SmartPLS 3.0 as the analytical tool. The population and sample of this study consist of employees of the Pemancungan Community Health Center, South Padang. The results of the study indicate that there is a positive and significant effect of Information Technology on Work Effectiveness. There is a positive and significant effect of Human Resource Skills on Work Effectiveness. There is a positive but not significant effect of Information Technology on Employee Performance. There is a positive and significant effect of Human Resource Skills on Employee Performance. There is a positive and significant effect of Work Effectiveness on Employee Performance. There is a positive but not significant effect of Information Technology on Employee Performance through Work Effectiveness as an intervening variable. Furthermore, there is a positive and significant effect of Human Resource Skills on Employee Performance through Work Effectiveness as an intervening variable.

Keywords: Information Technology, Human Resource Skills, Work Effectiveness, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti akan selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Bayu, 2021) yang menyatakan bahwa manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manusia yang dimaksud yaitu pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi.

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Bayu, 2021). Tanpa kemampuan yang baik dari Pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Puskesmas merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang sangat berkontribusi dalam memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masarakat yang membutuhkannya. Dengan kata lain puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya. Begitu pentingnya peranan puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat mendorong semua stakeholder yang terlibat di dalam puskesmas untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan mutu pelayanannya secara optimal dan profesional. Salah satu faktor penting yang sangat mendukung pemberian pelayanan kesehatan yang baik pada masyarakat adalah faktor sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi terutama di Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.

Sumber daya manusia dalam hal ini memegang peranan penting dalam memajukan sebuah organisasi. Sumber daya tersebut terdiri dari tenaga para medis dan tenaga non medis yang secara bersama-sama mewujudkan kinerja dan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh pihak puskesmas dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang ada mampu menjalankan perannya masing-masing secara optimal (Poni, 2021).

Hal itu memperlihatkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi seperti puskesmas sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan ketersediaan sumber daya manusia yang baik dan handal maka tidak menutup kemungkinan keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai. Sementara itu, keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seluruh pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Poni, 2021). Oleh karena itu puskesmas berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berbagai cara bisa ditempuh dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan teknologi informasi, Keterampilan Sumberdaya Manusia dan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai. Rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya seperti faktor Keterampilan Sumberdaya Manusia, kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, teknologi informasi, Efektivitas Kerja dan kemampuan pegawai.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Teknologi

Informasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (Sari & Andriani, 2022).

Pengukuran kinerja menjadi salah satu faktor yang dapat berguna bagi instansi, terutama untuk menilai perkembangan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. sehingga setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami kemajuan yang pesat di dalam lingkup kerjanya serta menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu instansi pasti memerlukan alat pengendalian, berupa pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menjadi berguna bagi instansi, karena didalam sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi bisnis atau instansi, pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang telah diterapkan.

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten berfungsi menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UPK) tingkat pertama. Agar puskesmas dapat mengelola upaya kesehatan dengan baik maka perlu diterapkan manajemen puskesmas yang bermutu, yang merupakan serangkaian proses mulai dari Perencanaan, Penggerakkan dan Pengawasan, Pengendalian, dan Penilaian Kinerja. Penilaian Kinerja Puskesmas dilaksanakan oleh puskesmas dan kemudian hasil penilaiannya akan diverifikasi oleh dinas kesehatan kabupaten. Adapun aspek Penilaian meliputi hasil pencapaian pelaksanaan pelayanan kesehatan dan manajemen puskesmas. Berdasarkan hasil diverifikasi, dinas kesehatan kabupaten menetapkan puskesmas ke dalam kelompoknya sesuai dengan pencapaian kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap kinerja pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening di bkpsdm kota padang panjang. Seluruh populasi yang berjumlah 57 pegawai dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah disusun berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel dan indikator yang relevan. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), yang mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel. Selain itu, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (Measurement Model)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam

penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7. Ini menunjukkan beberapa indikator tidak memiliki validitas konvergen yang baik. Indikator variabel yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,7 yaitu teknologi informasi, Keterampilan Sumberdaya Manusia, kinerja pegawai dan Efektivitas Kerja. Dan dari hasil pengolahan data yang dibuang yaitu (X1.10, X2.9, X2.10, Y.10, Z.9, Z.10).

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validty suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

1. Nilai AVE setiap variabel pada pengolahan tahap dua dalam penelitian ini lebih besar 0.50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang disyaratkan sebesar 0,50. Variabel Teknologi Informasi memperoleh nilai AVE sebesar 0,727, Keterampilan Sumberdaya Manusia sebesar 0,745, kinerja pegawai sebesar 0,739, dan Efektivitas Kerja sebesar 0,780. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikator-indikatornya, sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel tersebut, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,7. Variabel teknologi informasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dan Composite Reliability sebesar 0,960, variabel Keterampilan Sumberdaya Manusia sebesar 0,951 dan 0,959, variabel kinerja pegawai sebesar 0,955 dan 0,962, serta variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,959 dan 0,966. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

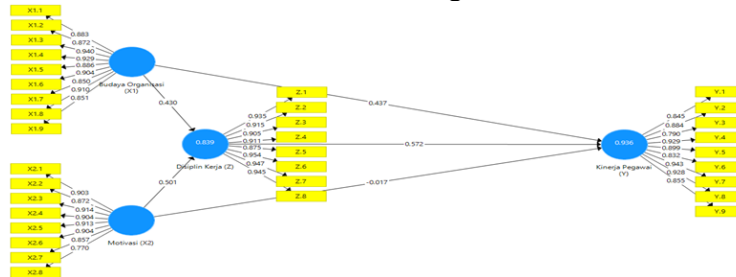
Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square sebagaimana diketahui bahwa nilai R-Square pada nilai R² konstruk Efektivitas Kerja sebesar 0,786 atau sebesar 78,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Teknologi Informasi dan Keterampilan sdm. Sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,894 atau sebesar 89,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Teknologi Informasi, Keterampilan sdm dan Efektivitas Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H₀ ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS,

Gambar 1. Hasil Outer Loading setelah eliminasi



Sumber: Hasil Olah Data 2026

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Puskesmas Pemancung Padang Selatan	0,477	2,597 > 1,96	0,010 < 0,05	Diterima
H2	Keterampilan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Puskesmas Pemancung Padang Selatan	0,436	2,651 > 1,96	0,008 < 0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H3	Teknologi Informasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pemandangan Padang Selatan	0,197	1,378 < 1,96	0,169 > 0,05	Ditolak
H4	Keterampilan Sumber berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemandangan Padang Selatan	0,361	2,183 > 1,96	0,030 < 0,05	Diterima
H5	Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemandangan Padang Selatan	0,431	3,308 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima
H6	Efektivitas Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai	0,206	1,791 < 1,96	0,074 > 0,05	Ditolak

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan				
H7	Efektivitas Kerja Mampu memediasi pengaruh Keterampilan Sdm terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan	0,188	2,396 > 1,96	0,017 < 0,05	Diterima

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Se Kerja Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0,477 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu $0,010 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,597 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,597 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Maka semakin tinggi Teknologi Informasi akan membuat Efektivitas Kerja semakin meningkat. Dengan berpengaruhnya Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja, maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Teknologi Informasi melalui peningkatan kecepatan, ketepatan, kehandalan, pengambilan keputusan, mengolah data.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Keterampilan Sdm terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0,436 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Efektivitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,651 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,651 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Maka semakin tinggi Keterampilan Sdm berpengaruh pada meningkatnya Efektivitas Kerja. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Keterampilan

Sdm melalui peningkatan knowledge skill, attitude.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Poni, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterampilan Sdm terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,197 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,169 besar dari alpha 5% yaitu $0,169 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,378 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,378 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Maka semakin tinggi Teknologi Informasi tidak akan berpengaruh pada meningkatnya Efektivitas Kerja. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Teknologi Informasi melalui peningkatan kecepatan, ketepatan, kehandalan, pengambilan keputusan, mengolah data.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Bayu, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,361 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Keterampilan Sdm terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,030 kecil dari alpha 5% yaitu $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,183 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,183 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

Maka semakin tinggi Keterampilan Sdm berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Keterampilan Sdm melalui peningkatan knowledge skill, attitude.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterampilan Sdm terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,431 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,308 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,308 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Maka semakin tinggi Efektivitas Kerja akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Efektivitas Kerja melalui peningkatan presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, hubungan

yang harmonis.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variable intervening Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja yaitu 0,206 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,074 besar dari alpha 5% yaitu $0,074 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,791 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,791 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Maka semakin tinggi Teknologi Informasi tidak akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai melalui meningkatnya Efektivitas Kerja. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Teknologi Informasi melalui peningkatan kecepatan, ketepatan, kehandalan, pengambilan keputusan, mengolah data.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja.

Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variable intervening Pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan

Pengaruh Keterampilan Sdm terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja Pegawai yaitu 0,188 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Keterampilan Sdm terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,396 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,396 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan Efektivitas Kerja Mampu memediasi pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Maka semakin tinggi Keterampilan Sdm berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai meskipun dengan meningkatnya Efektivitas Kerja. Maka Puskesmas Pemancungan Padang Selatan dapat meningkatkan Keterampilan Sdm melalui peningkatan knowledge skiil, attitude.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Poni, 2021), dengan hasil penelitian Keterampilan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap Efektivitas Kerja pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan .
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

- pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.
 5. Terdapat pengaruh signifikan antara Efektivitas Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.
 6. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerjasebagai variabel intervening pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.
 7. Terdapat pengaruh signifikan antara Keterampilan Sumberdaya Manusiater hadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerjasebagai variabel intervening pada Puskesmas Pemancungan Padang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam. (2022). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. Buku Abstrak Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, 19(April), 340–349.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2021). Kinerja pegawai. 4(1), 121–130.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. 350–361.
- Ardianto, R. E. (2020). The effect of incentive and work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.com)*, 7(2), 214–218.
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 350–353. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043>
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2021). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Bayu, " Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizationaln Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Antecedent" vol. 5, pp. 95–110, 2021.
- Desy Ria, M., & Budiman, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Tata Kelola Teknologi Informasi Perpustakaan. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak (JATIKA)*, 2(1), 122–133. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika>
- E. Putri Primawanti and H. Ali, “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*, vol. 3, no. 3, pp. 267–285, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- Efendi, R., & Indonesia, U. P. (2021). The Effect of Work Motivation and Incentive on Employee performance. September 2020. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Eka Putri Primawanti and Hapzi Ali, “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*, vol. 3, no. 3, Jan. 2022
- Ekhsan, Muhamad. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 13(1): 1–13.
- Erni Yuningsih & Ardianti, 2021. (2021). *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1 Juni 2021. 5, 46–57.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Media

- Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Fransiska Ekobelawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Harrison, Edward L. 2021. “The Impact of Employee Involvement on Supervisors.” *National Productivity Review* 11(4): 447–52.
- Hasibuan, H. M. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2021. “The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government.” 64: 830–36.
- Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai.” *Kinerja* 19(2): 522–26.
- Iv, N., & Tobasari, K. (2021). Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari. 3(1).
- Johanda. (2020). The Effect Of Incentive And Characteristics Of Jobs On Employee Performance. 302(7), 285–302.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Kasman. (2022). The Influence of Motivation, Cooperation and Organizational Climate on Employee performance With Work Motivation as a Mediation Variabel (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). 2.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). the Effect of Work Environment, Motivation, and Incentive on Employee performance of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095>
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Maria. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work discipline and Work Motivation on Employee performance with Motivation as Interviening Variabels. 10(3), 54–63.
- Martono, dkk. (2021). “Strategi Humas Dalam Membangun Kerjasama Dengan DU/DI Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri”. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 352–63 .
- Masriah, I. (2020). The Influence of Motivation and Incentive on Employee performance. 3(2), 331–338.
- Mauli, Afyanisa, and Mukaram Mukaram. 2021. “Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Mayasari, T., & Sasono, M. (2021). Efektivitas E-Modul Project Based Learning Berintegrasi STEM Terhadap Kreativitas Siswa SMK. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika*, 4(1), 15–22.
- Mukhsin, M. (2020). Peranan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Menerapkan Sistem Informasi Desa Dalam Publikasi Informasi Desa Di Era Globalisasi. *Teknokom*, 3(1), 7–15.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt National Finance.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- Mutia (2023), Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap Disiplin Kerja di departemen operasi

- PT. Pupuk sriwidjaja palembang, jurnal Ecoment Global, ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2
- Muttaqin dkk, 2021. (2020). First-principles study of structural and optoelectronic properties of CsSnI₃-yFy (y = 0, 1, 2, 3) perovskites. *Indian Journal of Physics*, 69–78. <https://doi.org/10.1007/s12648-019-01598-1>
- Nabawi, Rizal. 2021. “Pengaruh Reward , Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 2(2): 170–83.
- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. 5415, 199–220. <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/489>
- Nurul, et.al. 2022. “Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Keterampilan Sumberdaya Manusia Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating”, *Pekbis Jurnal*, Vol.12 No.1.
- Poni. (2021). The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Of Pt Georgfischer Indonesia Through Motivation As Intervening Variable. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(2), 257–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2>
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja pegawai. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Rahayu (2022), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur, skripsi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2021). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smkn 3 Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.64-76>
- Reka, Universitas Medan. 2021. “Universitas Medan.”
- Rozi, Achmad et al. 2020. “The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta.” *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- Saputra. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Sumberdaya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(1): 1–12.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. 1(9), 2935–2943.
- Sari, Erlina. 2021. “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- SE., MM., N., & Faka, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Setiawan. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Setiawan. 2022. “1 – 081260994489.” 11(1): 19–33.
- Setiawati & Bastian (2021) ‘Mental Health Management & Gaya Kepemimpinan Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Pegawai Anifa. *Jurnal Magisma*, 4(1), 88–100.
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Garmen Harlis. *Jurnal British Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48, 1(1), 32–49.*
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. “Pengaruh Etos Kerja, Organization Citizenship Behaviour (OCB), Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak

- Pratama Medan Polonia.” *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardiansyah. 2021. “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening.” *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sukharta, E., & Dkk, 2021. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4167. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v06.i12.p05>
- Tamimi, Muhizan, and Sopiah Sopiah. 2022. “The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Systematic Literature Review.” *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. 8(1), 33–41.
- Tohardi, Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju, 2021.
- Wayan Deka Alvino, I., Dadi Riskiono, S., Zaenal Abidin Pagar Alam No, J. H., & Ratu Bandarlampung, L. (2023). Sistem Informasi Geografis Pemetaan Sekolah Dasar Berbasis Android Pada Kecamatan Sidomulyo (Vol. 2, Issue 1).
- Widhiatmiko dkk, 2021. (2021). No. 46 / Th. XXVI / April 2021 *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. 46, 68–81.
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.” *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yusuf. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan Keterampilan Sumberdaya Manusia terhadap prestasi kerja Pegawai pada pt. Sami.