

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI PELATIHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PUSKESMAS RAO, KECAMATAN RAO  
KABUPATEN PASAMAN**

Melvia Santi Yosita<sup>1</sup>, Lusiana<sup>2</sup>, Mardhatila Fitri Sopali<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: [melviasanti070402@gmail.com](mailto:melviasanti070402@gmail.com)<sup>1</sup>, [lusiana9157@gmail.com](mailto:lusiana9157@gmail.com)<sup>2</sup>, [mardhatila@upiyptk.ac.id](mailto:mardhatila@upiyptk.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan kuisioner kepada responden, dengan sampel 70 responden dengan metode sampel jenuh atau metode sensus. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis data menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber langsung dari responden yang disajikan dalam bentuk likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan Kerja sebagai variabel intervening berada pada kategori cukup baik. Kemudian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh Signifikan terhadap variabel pelatihan kerja dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,000$ ). Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel pelatihan kerja dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,000$ ). Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,006$ ). Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,011$ ). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,000$ ). Pelatihan kerja mampu memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,005$ ). Pelatihan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $0,05 > 0,001$ ).

**Kata Kunci:** penggunaan teknologi informasi, kompetensi karyawan, kinerja pegawai dan pelatihan kerja.

*Abstract – This research aims to find out how much influence the use of Information Technology and Employee Competency has on Employee Performance with Job Training as an intervening variable at the Rao Health Center, Rao District, Pasaman Regency. The data collection technique was carried out by submitting questionnaires to respondents, with a sample of 70 respondents using the saturated sample method or census method. This research was conducted to analyze data using quantitative methods. Quantitative data in this research is data sourced directly from respondents which is presented in Likert form. The data analysis technique in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3 method. The results of this research show that employee competency and the use of information technology on employee performance with job training as an intervening variable are in the quite good category. Then hypothesis testing shows that the use of information technology has a significant effect on the job training variable with a significant level ( $0.05 > 0.000$ ). Employee competency has a significant effect on the job training variable with a significant level ( $0.05 > 0.000$ ). The use of information technology has a significant effect on employee performance with a significant level ( $0.05 > 0.006$ ). Employee competency has a significant effect on employee performance with a significant level ( $0.05 > 0.011$ ). Job training has a significant effect on employee performance with a significant level ( $0.05 > 0.000$ ). Job training is able to mediate the influence of the use of information technology on employee performance at a significant level ( $0.05 > 0.005$ ). Job training is able to mediate the influence of employee competency on employee performance with a significant level ( $0.05 > 0.001$ ).*

**Keywords:** use of information technology, employee competency, employee performance and job training.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi karena Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan–keputusan yang akan dihasilkan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien agar terwujud keseimbangan antara Karyawan dan organisasi. Hal tersebut menjadi kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Karyawan dan organisasi adalah serangkaian yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan dan organisasi. Pengolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan dimana karyawan harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutannya agar mampu memicu kinerja yang baik dari setiap karyawan. Untuk menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka sangat layak setiap karyawan diberikan perhatian yang lebih dari organisasi atau perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika ia diperhatikan atau dihargai oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [1].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah Penggunaan teknologi informasi, kompetensi atau kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, pelatihan kerja motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja di sekitar, komitmen, disiplin kerja [2].

Teknologi informasi merupakan sebuah perkembangan perangkat keras (hardware) maupun perangkat lunak (software) yang didasari ilmu pengetahuan dengan seiring perkembangan jaman dan didasari kebutuhan pengguna saat ini. Dengan berkembangnya teknologi yang dulu kita mengerjakan sesuatu masih dengan cara manual. Misalnya surat menyurat, membuat laporan mendata dan lainnya kita masih manual, saat sekarang ini sudah kita nikmati yang dinamakan teknologi surat menyurat bisa melalui pesan singkat atau SMS (Short Message Service), membuat laporan keuangan sudah menggunakan komputer dan aplikasi [3].

Kompetensi adalah kemampuan pegawai yang didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan [4]

Pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai [5].

Berdasarkan penelitian [6] yang berjudul “Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak”. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penggunaan teknologi informasi, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan penelitian [7] yang berjudul “pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pt. Bank mandiri cabang gowa”. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisisioner dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil ketiga variabel mempunyai pengaruh parsial terhadap

kinerja. Yang menunjukkan Teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap pegawai.

Berdasarkan penelitian [8] yang berjudul “pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pt.perkebunan nusantara iii (persero) medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh simultan dari teknologi informasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pt.perkebunan nusantara iii (persero) Medan. Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data antara lain Metode kepustakaan (library research), dan Metode Lapangan (field research), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (Questionnaire) Dalam pengukurannya, setiap respondent diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya agar bisa diproses secara statistika, maka data dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan penelitian [9] yang berjudul “pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Cv gema tama di sidoarjo”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisioner sebagai alat ukur.

Puskesmas Rao adalah salah satu puskesmas di kabupaten pasaman yang berada di Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman, Puskesmas ini berimplementasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti; Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Rao melalui pemberdayaan masyarakat termasuk swasta dan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat Rao dengan menjamin tersedianya upaya Kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan, menjamin ketersediaan dan pemerataan sumberdaya kesehatan, dan menciptakan tata kelola Puskesmas yang baik. Yang tertuang dalam misi antara lain; 1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Rao melalui pemberdayaan masyarakat swasta dan masyarakat. 2. Melindungi kesehatan masyarakat Rao melalui dengan menjamin ttersediannya upaya. 3. Kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan. 4. Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumberdaya kesehatan. 5. Menciptakan tata kelola puskesmas. Untuk semua itu Puskesmas ini membutuhkan kinerja karyawan yang secara baik untuk tercapainya hasil kinerja yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan kesehatan, dimana dalam satu puskesmas banyak terdapat kegiatan kerja yang harus dijalankan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan harus bekerja secara handal untuk semua itu.

Persentase pencapaian target pada Puskesmas Rao tahun 2021-2022 mengalami penurunan dan kenaikan. Pada tahun 2021 Orientasi Pelayanan Kesehatan dasar 76,51% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan di angka 78,27%, pelayanan kesehatan pengembangan pada tahun 2021 diangka 87,56% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan di angka 85,05%, administrasi dan manajemen diangka 95,18% dan pada tahun 2022 mengalami tidak begitu mengalami penurunan masih diangka 95%, Mutu pada tahun 2021 diangka 97,66% dan pada tahun 2022 bertahan diangka 98,33%, UKP pada tahun 2021 diangka 85% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan diangka 88,33%.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau bagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Teknik Penentuan sampel yang yang digunakan adalah teknik *Sampling* jenuh

Sampling Jenuh atau sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada pada Puskesmas Rao yang beralamat Jalan Medan-

Padang No.Km.224, taruang taruang, Kec. Rao, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat 26353 yaitu sebanyak 70 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 70 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

## 2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

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

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. 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  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

| No. | Kuesioner                                   | Jumlah | Persentase% |
|-----|---|--------|-------------|
| 1   | Kuesioner yang didistribusikan              | 70     | 100         |
| 2   | Kuesioner yang tidak Kembali                | 0      | 0           |
| 3   | Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak) | 0      | 0           |
| 4   | Kuesioner yang layak untuk olah data        | 70     | 100         |

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

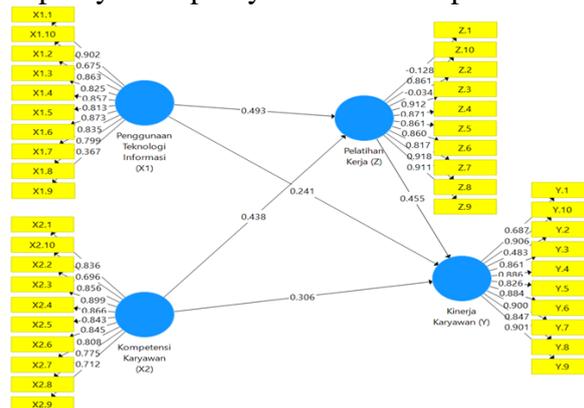
## B. Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai

korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

### 1. Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

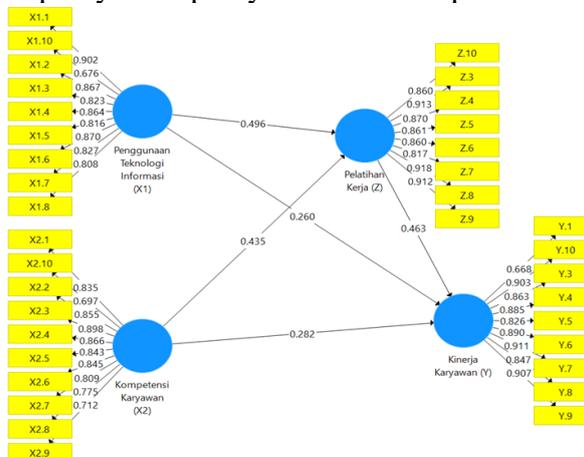
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

### 2. Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

### 3. Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* 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. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

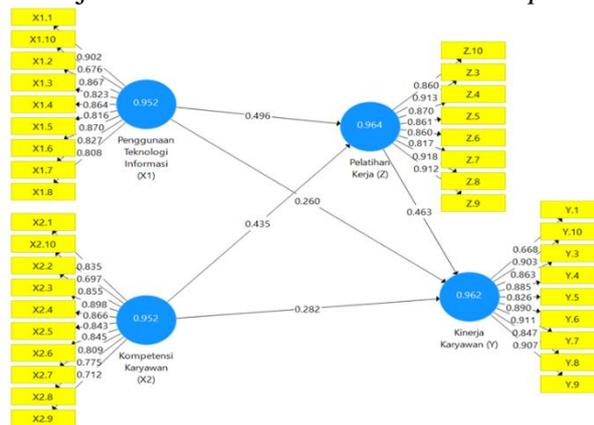
|                                     | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-------------------------------------|---|
| Kinerja Karyawan (Y)                | <b>0,737</b>                            |
| Penggunaan Teknologi Informasi (X1) | <b>0,690</b>                            |
| Kompetensi Karyawan (X2)            | <b>0,666</b>                            |
| Pelatihan Kerja (Z)                 | <b>0,769</b>                            |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2. 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 kriteria yang direkomendasikan.

#### 4. Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

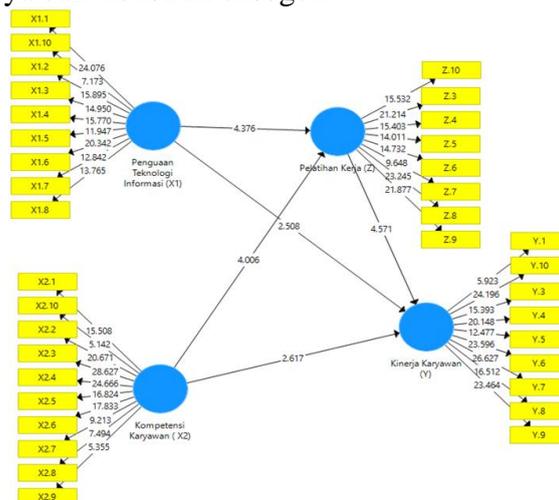


Gambar 3. Nilai Reliabilitas

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Gambar 3. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

#### 5. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 4. model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penggunaan teknologi informasi dan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang

tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Pelatihan kerja = 4,376 Penggunaan teknologi informasi + 4,006 Kompetensi karyawan.

- b) Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penggunaan teknologi informasi, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

Kinerja karyawan = 2,508 Penggunaan teknologi informasi + 2,617 Kompetensi karyawan + 4,571 pelatihan kerja

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,918 atau sebesar 91,8%, maka kontribusi variabel penggunaan teknologi informasi, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 91,8% sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai *R-Square* variabel pelatihan kerja sebesar 0,802 atau sebesar sebesar 80,2%, maka kontribusi variabel penggunaan teknologi informasi dan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja sebesar 80,2% sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 6. 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  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Pelatihan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap pelatihan kerja. Teknologi informasi merupakan sebuah perkembangan perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*) yang didasari ilmu pengetahuan dengan seiring perkembangan jaman dan didasari kebutuhan pengguna saat ini. Dengan berkembangnya teknologi yang dulu kita mengerjakan sesuatu masih dengan cara manual. Misalnya surat menyurat, membuat laporan mendata dan lainnya kita masih manual, saat sekarang ini sudah kita nikmati yang dinamakan teknologi surat menyurat bisa melalui pesan singkat atau SMS (*Short Message Service*), membuat laporan keuangan sudah menggunakan komputer dan aplikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap pelatihan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap pelatihan kerja [11]

#### 2. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Pelatihan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja. Pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja Serta penelitian yang dilakukan oleh [8]

terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja.

### 3. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [4] terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperluarkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 6. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui pelatihan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi. Mengelola kinerja karyawan sangat diperluarkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan kerja memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

### 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui pelatihan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Kinerja merupakan suatu

hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

## **KESIMPULAN**

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

1. Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap pelatihan kerja pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap pelatihan kerja pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
6. Pelatihan kerja memediasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.
7. Pelatihan kerja memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Rao Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ainanur, A., & S Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- [2] Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- [3] Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- [4] Audirachman, J. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5] Esthi, R. B., & Shavira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Management Review*, 1(1).
- [6] Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITo Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- [7] Goleman et al., 2019. (2019). Manajemen Aset tetap. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [8] Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *Jurnal manajemen*. 5, 27–34.
- [9] Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The Influence of Information Technology,

- Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01–12. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>
- [10] Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- [11] Kompetensi, P., Kerja, D., Kinerja, T., Di, K., S, H. W., & Siwalankerto, J. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. 7(2).
- [13] Manajemen, J. I. (2018). .ac.id., 8(2), 352–371.
- [14] Nassazi, A. (2013). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE . Evidence from Uganda.
- [15] Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, S. A. & A. D. (2020). *Journal of Management Science ( JMAS )*. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 1(3), 26–36.
- [16] Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- [17] Putri Primawanti, E., & 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*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- [18] Sagala, M. fahrul rozi. (2018). Pengaruh Teknologi Iinformasi Dan Kompetensi Tterhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. In *Jurnal MAKER (Vol. 11, Issue 6)*.
- [19] Sutarman. (2019). Pengantar teknologi informasi Sutarman. In *Balaiyanpus.Jogjaprov (Vol. 43)*. <http://badanpenerbit.org/index.php/dpipress/article/view/18>
- [20] Witara, K., & Akmawati, D. R. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Gema Tama Di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 18(2), 220–232.