

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KELAUTAN
DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Mutiara Febri Yunida¹, Vivi Nila Sari², Dori Mittra Candana³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: mutiarafebriyunida24@gmail.com¹, vivinilasari@upiyptk.ac.id², dorimittra@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 62 responden sebagai sampel, dengan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai, yang mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi memudahkan efektivitas pelaksanaan tugas. Pelatihan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai dalam meningkatkan kompetensi, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena adanya kemungkinan ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan lapangan. Lebih lanjut, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan gagal menjalankan fungsinya sebagai variabel mediasi, baik bagi Teknologi Informasi maupun Pelatihan. Temuan ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor utama yang mendorong kinerja di instansi ini, melainkan faktor lain seperti kebijakan organisasi atau kompensasi yang mungkin lebih dominan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengevaluasi relevansi metode pelatihan dan menyelaraskan dukungan teknologi dengan beban kerja guna mengoptimalkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract – This study aims to analyze the influence of Information Technology and Training on Employee Performance, with Job Satisfaction as an intervening variable at the Department of Marine Affairs and Fisheries of West Sumatra Province. This quantitative research involved 62 respondents, and data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS software. The results of the hypothesis testing indicate that Information Technology has a positive and significant effect on both Job Satisfaction and Employee Performance, suggesting that better technological utilization facilitates task efficiency and effectiveness. Training was found to have a positive and significant impact directly on Employee Performance, although it did not significantly influence Job Satisfaction. Furthermore, Job Satisfaction was found to have no significant effect on Employee Performance and failed to act as a mediating variable for either Information Technology or Training. These findings suggest that while technology and training are crucial for operational success, Job Satisfaction is not the primary driver of performance in this organization, potentially due to other dominant factors such as compensation or work environment. Consequently, the organization should focus on aligning training materials with job requirements and upgrading technology to remain competitive and improve overall institutional performance.

Keywords: Information Technology, Training, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pembangunan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi karena keberhasilan program dan kegiatan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Pengelolaan SDM yang efektif, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga pemberian motivasi dan kompensasi yang adil, akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat capaian hasil kerja yang diukur berdasarkan standar dan tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, termasuk dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan yang lebih cepat dan akurat.

Data kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat tahun 2021–2025 menunjukkan bahwa realisasi kinerja berada pada kisaran 80% hingga 81%. Meskipun tergolong stabil, capaian tersebut masih belum mencapai target 100% yang ditetapkan setiap tahun. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja yang perlu menjadi perhatian organisasi.

Jika dilihat dari masing-masing komponen, aspek perencanaan kerja relatif konsisten meskipun belum mencapai bobot maksimal. Aspek pengukuran kerja mengalami fluktuasi namun menunjukkan perbaikan pada tahun-tahun terakhir. Sementara itu, pelaporan kinerja dan evaluasi organisasi masih menunjukkan variasi capaian yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam sistem pelaporan dan evaluasi yang lebih efektif.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi mencakup perangkat keras, perangkat lunak, serta sistem manajemen yang mendukung proses pengolahan dan distribusi informasi dalam organisasi. Pemanfaatan teknologi yang optimal dapat meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Selain teknologi informasi, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu pegawai mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Namun, pelaksanaan pelatihan yang belum merata dan belum sepenuhnya diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dapat menghambat peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam optimalisasi teknologi informasi dan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Jl. Koto Tinggi No.9, Jati Baru, Kec. Padang Timur. Kota Padang, Sumatera Barat 25129. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi sumatera barat.

Desain Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu Teknologi Informasi (X_1), dan Pelatihan (X_2), variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) yang menjadi variabel terikat atau dependen. Masing-masing merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Setiap

indikator terdiri dari beberapa item, yang dijabarkan melalui butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Menurut (Muhammad, 2021), Desain penelitian kualitatif merupakan rancangan penelitian yang berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial dalam konteks yang alamiah. Desain ini menekankan pemahaman terhadap makna, pengalaman, dan persepsi subjek melalui proses analisis yang bersifat induktif. Pendekatan ini biasanya melibatkan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi nyata yang diteliti. Dalam penelitian ini keduanya digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel yang memiliki sebab- akibat terhadap objek yang diteliti antara variabel Teknologi Informasi (X_1), Pelatihan(X_2), Kepuasan kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,839, nilai t-statistic 13,085 ($>1,96$), serta p-value 0,000 ($<0,05$). Adanya pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Teknologi informasi memudahkan pegawai dalam mengakses data, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri et al., 2024) dan (Kalsum & Panjaitan, 2025) bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi adalah sarana pendukung kerja yang mampu menciptakan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai. Dengan sistem kerja yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi, pegawai merasa terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan oleh koefisien jalur sebesar -0,174 dengan nilai t-statistic 1,707 dan p-value 0,089 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis ini ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan atau kurang optimalnya metode pelatihan yang diterapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana et al., 2022) dan (Rayhana & Setiawati, 2024) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, pelatihan yang bersifat formal tanpa adanya tindak lanjut dan evaluasi berkelanjutan dapat menyebabkan pegawai tidak merasakan manfaat langsung dari pelatihan tersebut. Akibatnya, pelatihan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,516, nilai t-statistic 3,517, dan p-value 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, akurat, dan terorganisir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Leonandri et al.,

2022) dan (Anggraini, 2022) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, sistem informasi yang terintegrasi membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,326, nilai t-statistic 2,994, dan p-value 0,003 ($<0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ini diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Program pelatihan yang tepat dapat memperbaiki kompetensi teknis maupun non-teknis, sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isa et al., 2023) dan (Ekasari et al., 2023) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Pelatihan yang diberikan membantu pegawai memahami pekerjaan secara lebih mendalam dan meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis. Dengan meningkatnya kompetensi tersebut, pegawai mampu bekerja secara lebih profesional dan produktif, sehingga kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,026, nilai t-statistic 0,164, dan p-value 0,870 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Faktor lain seperti peluang karier, sistem kompensasi, lingkungan kerja, atau kebijakan organisasi kemungkinan lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan kepuasan kerja semata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya et al., 2024) dan (Ardianto et al., 2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan keputusan pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai, seperti peluang pengembangan karier, stabilitas pekerjaan, kebijakan organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Oleh karena itu, kepuasan kerja saja belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

6. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi teknologi informasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dengan koefisien 0,022, nilai t-statistic 0,159, dan p-value 0,874 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa efek mediasi kepuasan kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa teknologi informasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini dipicu oleh pandangan pegawai bahwa dukungan teknologi informasi saat ini belum kompetitif dan kurang sinkron dengan tuntutan beban kerja. Ketertinggalan teknologi ini melemahkan pengaruh kepuasan kerja, sehingga tidak cukup kuat untuk meningkatkan retensi pegawai di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alwi, 2024) dan (Emerto et al., 2024) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa teknologi informasi yang digunakan belum secara efektif meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

7. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan koefisien $-0,004$, nilai t -statistic $0,141$, dan p -value $0,888$ ($>0,05$). Berdasarkan nilai signifikansi, pengaruh mediasi Kepuasan Kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum secara efektif meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nofritar & Mahmuddin, 2025) dan (Ayu & Safaria, 2024). Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum secara efektif meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

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

Terdapat pengaruh yang signifikan Teknologi Informasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, sangat penting untuk terus mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna memastikan kinerja pegawai tetap meningkat secara konsisten. Teknologi informasi merupakan salah satu instrumen utama yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi modern. Hal ini mencakup seluruh ekosistem digital yang digunakan pegawai, baik berupa perangkat keras dan aplikasi pendukung, sistem integrasi data untuk mempercepat koordinasi, hingga inovasi otomatisasi yang memudahkan penyelesaian tugas. Dengan dukungan teknologi informasi yang mumpuni, pegawai dapat bekerja dengan lebih akurat dan efisien, sehingga kontribusi mereka terhadap pencapaian target organisasi dapat berjalan lebih maksimal dan optimal.

Selain itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada program pelatihan guna menunjang peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pelatihan merupakan salah satu faktor krusial yang secara langsung memengaruhi kompetensi dan efektivitas kerja. Hal ini mencakup pelatihan aspek teknis (*hard skills*) seperti penguasaan alat dan prosedur baru, maupun pengembangan aspek nonteknis (*soft skills*) seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Melalui program pelatihan yang terencana dan komprehensif, pegawai akan memiliki kepercayaan diri serta keahlian yang lebih baik, yang pada akhirnya menciptakan motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang diharapkan organisasi.

Serta memperhatikan kepuasan kerja agar tetap meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika

berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja pegawai seperti pengalaman kerja, stres kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan disiplin kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade yelviana, A., Marta Widian Sari, & Mutia Seplinda. (2025). Pengaruh Kemajuan Teknologi Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 4(2), 96–100. <https://doi.org/10.58794/bns.v4i2.1329>
- Adi, A., Nurmayanti, S., & Hermanto, H. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1883>
- Adilla, N., Sanjaya, S., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(2), 78–106.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Agustika, F., Siregar, S., Obara, D., & Vipparamarta. (2023). Telaah Teknologi Informasi Dalam Organisasi Dengan Lingkungan (Suatu Kajian Teori). *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, 9(1), 24–33. <https://doi.org/10.57249/jbk>
- All Habsy, B., Armania, S. D., Sholikah, E. B., Hafizhah, M., & Maharani, A. P. (2024). Analisis Konsep Dasar Organisasi dan Hubungannya dengan Manajemen Bakhrudin. *Journal of Comprehensive Science*, 3(12), 5294–5307.
- Alwi, M. (2024). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA BUBUK KOPI. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(2), 313–318.
- Andila, D., Halipah, F., & Siregar, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi PT. Florindo Makmur. *Management and Business Progress*, 3(2), 155–163.
- Angga, K. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance in Indonesia. *SAJMR : Southeast Asian Journal of Management and Research*, 1(1), 01–18. <https://doi.org/10.61402/sajmr.v1i1.2>
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 1(4), 315–334.
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *JURNAL BINA PRAJA*, 16(2), 377–388.
- Ares, & Yona, M. (2021). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(3), 408–416.
- Arif, M. W., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 8(12), 1–14.

- <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4232%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4232/4244>
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2022). Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 612–625. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.706>
- Aulia Rahman, Achmad Efendi, & Vera Anitra. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–80. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v5i1.7125>
- Ayu, C. P., & Safaria, S. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction on Training and Compensation on Employee Performance PT . Micro Madani. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 3(4), 707–720.
- Bahri, S., Tumini, T., & Rizky Iroe, D. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Eratex Djaja Probolinggo. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 20(1), 77–87. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i1.699>
- Bryan Reyes Stephen, M. R. (2024). ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA TENAGA AHLI DPR RI: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 8(5), 1096–1108.
- Cindy Diana Ratnasari, Nani Imaniyati, B. S. (2024). Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi. *Manajerial*, 23(1), 125–138. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/68319>
- Dian Ekasari Aprianti, Mahrinasari MS, K. H. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KEPUASAN. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(1), 189–198. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
- Diana, Lailla, N., Tantri, M., Ali, S., & Ramadhan, M. F. (2022). Training and Career Development : Why and When related to Job Satisfaction and its impact on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(2), 69–81.
- Ekasari, H., Sembiring, D. br, & Ginting, B. br. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2294–2300.
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., & Nila Sari, V. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 799–804.
- Fadila, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i2.334>
- Firdaus Jeka, Samsu, Tuti Indriyani, A. (2024). PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Mulia, Journal Genta*, 15(1), 189–197.
- Hadaitana, D., & Iqbal, M. A. (2023). The Effect Of Training And Development on Employee Performance With Mediation of Employee Satisfaction. *IJAM INTERNASIONAL JOURNAL OF ADVANCED MULTIDISCIPLINARY*, 1(4), 436–447.
- Haerah, K. (2024). Review of Human Resource Management in the Field of Public Management and Public Administration. *Advances In Social Humanities Research*, 2(7), 924–933. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i7.259>
- Harini, N. D., Veri, J., & Lusiana. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Agam. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akutansi*, 17(3), 1752–1768.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

- Huda Adi Pradana, Kismartini, S. A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA BEA CUKAI MADIUN. 7(2), 761–781.
- IGAH, A. S. (2022). The Need to Redefine Management from the View Point Of Scarcity: The Ontological and Epistemogical Consideration. *International Journal of Scientific and Academic Research*, 02(05), 43–48. <https://doi.org/10.54756/ijisar.2022.v2.i5.4>
- Iin Indriani, Daden Fikruzzaman, K. N. (2024). Pengaruh teknologi informasi terhadap pengetahuan siswa sma alkholidiyah. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Naratif*, 05(3), 20–30.
- Ilham, MUhammad; Idris, Rahabihatun; Tafsir, Muhammad; Kadir, Abdul; Buyamin, B. (2022). KONTRIBUSI KEPUASAN SEBAGAI PEMEDIASI DALAM MENJELASKAN PENGARUH KOMPENSASI , KEPEMIMPINAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1713–1731.
- Isa, A., Gemini, P., & Monalisa. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU MAKASSAR. *JEKO Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 183–191.
- Jansen, G. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. In *Bismar: Business Management Research* (Vol. 2, Issue 2, pp. 112–126).
- Kalsum, M. U., & Panjaitan, M. P. (2025). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 1917–1936.
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *WINTER JOURNAL IMWI STUDENT RESEARCH JOURNAL*, 2(1), 1–19.
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 327–343. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Kiki Joesyiana, Agustin Basriani, Arief Rifa'i Harahap, D. S. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 5(2), 376–384. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Kosali, & Yani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Lembaga Sinergi Sriwijaya Peduli). *Tirtayasa EKONOMIKA*, 18(2), 114–147. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JTE/article/view/19131>
- Leonandri, D. G., Erpurini, W., & Lesmana, A. (2022). IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY AND MANAGEMENT SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DAYA ADICIPTA. *JIMUPB Jurnal Program Studi Manajemen*, 13(1), 664–670.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(2), 73–83.
- Mahardini, S., Kurniawan, L., & Natalia, E. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi , Motivasi , Dan Kompensasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 33–43.
- Mardiana. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sarana Lampung Ventura.
- Meidita, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 658–670. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Muhammad, R. F. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.

- Nadhori, R. A., Prabandari, S. P., & Kurniawati, D. T. (2025). The impact of information technology and organizational culture on employee performance : The mediating role of job satisfaction and the moderating role of technology-task fit. *Research in Business & Social Science*, 14(5), 125–141.
- Nashir, M., Widyaningrum, M. E., Rosyafah, S., & Haryono. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia di Sidoarjo. *Indonesia Journal of Management Science*, 1(1), 29–37.
- Natalia, C. P. P., William, A. A., & Ventje, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Nengsih, N. S. W. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 578–580. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.3572>
- Nofritar, & Mahmuddin, Y. (2025). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 4(2), 402–410.
- Novianty, Y., Indarto, & Budiati, Y. (2024). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Kota Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5371–5380.
- Pasaribu, M. G. P. & J. P. K. (2022). Behavior Intention Penggunaan Digital Payment QRIS Berdasarkan Model Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) (Studi pada UMKM Sektor Industri Makanan & Minuman di Kota Jambi). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(1), 29–37.
- Prasetyo Kurniawan, N. S. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 273–281. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2.4308>
- Pratama, N. H. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno Hatta Khususnya , Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno-Hatta. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(4), 54–62.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Puspitasari, T., & Adi, N. A. (2023). Pengaruh Work Stress Terhadap Work Engagement Debfab Job Satisfaction. 2(4), 1028–1038.
- Putro, E., & Permana, A. (2024). The Role Of Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Cognitive Flexibility, Digital Literacy And Job Performance Of Non -Asn Employees In Work Units In Charge Of Personnel , Planning And Finance Within The Regional Secretariat Of Serang . *CENDEKIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 18(1), 1–23.
- Rahmat, S. langgeng ratnasari. (2025). pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompetensi,motivasi,disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerjapegawai badan usaha fasilitas dan lingkungan di Bp batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 5(1), 50–63.
- Rahwadin, F., Rahiyudin, E., Agus Mokodompit, E., & Studi Ilmu Manajemen, P. (2025). YUME : Journal of Management Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Litertur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *YUME : Journal of Management*, 8(2), 1317–1326.
- Rayhana, S., & Setiawati, T. (2024). THE INFLUENCE OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT XYZ IN BANDUNG. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 08(01), 226–230.

- Rizqi Maulidiyah, F. (2024). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, PELATIHAN, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JKI: JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(2), 631–643.
- Safril Suneth, Pieter Sammy Soselisa, & Ivonny Yeany Rahanra. (2025). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi Berbasis Teknologi di Kantor Negeri Wakal Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 133–145. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i1.478>
- Salsabilla Putri Ananda, A. R. (2025). Studi Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Batuceper, Kota Tangerang. *Konstitusi: Jurnal Hukum, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 277–286.
- Sanjaya, Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA , INNOVATIVE WORK BEHAVIOR , DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 13(03), 783–792.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Sukma: Jurnal Psikologi Universitas Samata Dharma*, 4(2), 24–43.
- Santoso, A. D. R. P. N. K. dan D. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 300–313.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Sitio Saragi, V. S. (2020). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT. SENATOR INTERNASIONAL INDONESIA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 10(2), 126–138.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. ALFABETA.
- Sulistya, L. M., & Trisnadewi, N. K. A. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2), 69–78.
- Sunarwati, E., Sari, L. P., & Pramitasari, T. D. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja ASN Pada Polres Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 329–343. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i2.2316>
- Sutianingsih, S. (2022). PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 06(02), 1–10.
- Suwanto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 419–429. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.32207>
- Syafitri, A. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(4), 2538–2544.
- Telaumbanua, M. K., Hulu, F., Hidayat Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(3), 1685–1692.
- Thio Nanda, R. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMISARI PRIMA MEDAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 19–24.
- Widiyarsari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 7(2), 1245–1257.
- Yudhi W. Arthana R., Dani Sopian, Muangsals, H. G. (2025). Analisis Faktor Teknologi dan Organisasi terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Digital pada Coffee Shop di Bandung Raya. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akutansi)*, 17(1), 144–159.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice

- terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.
- Yuwono, W., & Erika. (2020). Analisis Pengaruh Citra Perusahaan, Infformasi Akuntansi, Informasi Netral, Rekomendasi penasehat dan Kebutuhan Finansial Terhadap Keputusan Investasi dia Pasar Modal. *SEIKO: Journal of Management & Busines*, 3(3), 143–153.
- Zai, L. F., Ndraha, A. B., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(3), 2158–2179. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53810>
- Zainarti, & Rahmadana, O. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Efisiensi Dan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Multi Terminal Divisi Keuangan Departemen Perpajakan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 571–575.