

**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL, KESIAPAN TEKNOLOGI DAN  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO**

**Natasya Marcella Pantouw<sup>1</sup>**

**Johannes Aldrin Timbuleng<sup>2</sup>**

**Patricia Giovanna Junita Petrus<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Katolik De La Salle Manado

Email : [jtimalbuleng@unikadelasalle.ac.id](mailto:jtimalbuleng@unikadelasalle.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of digital training, technology readiness, and welfare on the performance of education personnel at De La Salle Catholic University Manado. The study uses a quantitative approach with a survey method, involving respondents from education personnel. The results showed that partially, digital training (X1) and well-being (X3) did not have a significant effect on performance. On the other hand, technology readiness (X2) has a positive and significant effect on performance. However, simultaneously digital training, technology readiness, and well-being have a significant effect on performance, showing that these three factors complement each other in encouraging performance improvement.*

**Keywords:** Digital Training, Technology Readiness, Welfare, Education Personnel Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan digital, kesiapan teknologi, dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik De La Salle Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan responden tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan digital (X1) dan kesejahteraan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, kesiapan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, secara simultan pelatihan digital, kesiapan teknologi, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi, Kesejahteraan, Kinerja Tenaga Kependidikan.

**PENDAHULUAN**

Teknologi digital mengacu pada pemanfaatan perangkat elektronik seperti komputer untuk memproses, menyimpan, serta menyebarkan informasi dalam format digital. Keberadaan teknologi ini telah merevolusi berbagai aspek kehidupan, termasuk cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar (Ridow et al., 2024).

Universitas Katolik De La Salle Manado telah mengimplementasikan teknologi yang cukup maju, guna mendukung kelancaran aktivitas akademik maupun administratif, melalui beberapa

aplikasi seperti, SIANAK (Sistem Informasi Administrasi Non Akademik), SIMAS (Sistem Informasi Manajemen Administrasi Surat), SIDUN (Sistem Informasi Dokumen Universitas) SIM (Sistem Informasi Manajemen) & SIAKAD (Sistem Informasi Akademik).

Pada saat ini, institusi pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan akademik maupun administrasi melalui pemanfaatan teknologi. Hal ini menuntut kesiapan dari tenaga kependidikan, baik dari segi kompetensi teknologi, pelatihan yang diberikan, maupun kesejahteraan kerja yang mendukung kinerja. Tenaga kependidikan menurut Ramdani et al., (2023) adalah para tenaga kerja di lembaga pendidikan yang berbekal pengetahuan dan pemahaman tentang pendidikan, serta memiliki tanggung jawab atas berbagai kegiatan operasional dalam suatu institusi termasuk aktivitas manajemen dan pelayanan untuk mendukung pelaksanaan akademik.

Di Unika De La Salle Manado, pelatihan memang sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Sering kali, solusi untuk masalah aplikasi baru ditemukan saat kasus tersebut benar-benar terjadi, bukan melalui pelatihan terencana. Banyak perusahaan berinvestasi besar-besaran dalam teknologi, namun tidak diikuti dengan peningkatan kapasitas SDM, sehingga menyebabkan kesenjangan antara harapan dan realita (Guo et al., 2023). Studi oleh Parasuraman (2000) melalui Technology Readiness Index menunjukkan bahwa pandangan karyawan terhadap teknologi baik dari sisi positif maupun dari sisi negatif menjadi faktor dalam keberhasilan adopsi digital. Mayoritas tenaga kependidikan berada dalam rentang usia yang sudah akrab dengan penggunaan teknologi, sehingga seharusnya tidak menjadi tekanan bagi tenaga kependidikan dalam menerima dan beradaptasi dengan teknologi baru.

Selain itu secara keseluruhan, kesejahteraan dari tenaga kependidikan di Unika De La Salle Manado memiliki beberapa elemen positif yang mendukung, seperti Tunjangan Hari Tua, Tunjangan Hari Raya, fasilitas dasar, pelatihan serta hak cuti. Namun, terdapat beberapa masalah yang secara signifikan dapat berpotensi menghambat kinerja tenaga kependidikan, seperti salah satu komponen tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari dari tenaga kependidikan.

Kinerja adalah segala bentuk kontribusi yang diberikan karyawan atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang pada akhirnya memberikan nilai bagi organisasi (Ramly, 2021). Penggunaan teknologi membawa dampak positif dalam kedisiplinan. Sistem modern memungkinkan perekaman jam datang dan pulang tenaga kependidikan secara akurat. Ini berarti tidak ada lagi praktik titip absen atau mengubah jam kedatangan, karena semua data tercatat secara otomatis dan transparan, memastikan kedisiplinan dapat ditegakkan dengan lebih ketat.

Penelitian ini menjadi penting karena bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara pelatihan digital, kesiapan teknologi, dan kesejahteraan dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Belum ditemukan penelitian menggunakan ketiga variabel tersebut karena umumnya dikaji secara terpisah, meskipun pada kenyataannya saling berkaitan. Sebagai contoh, jika sebuah perusahaan yang berinvestasi besar dalam pelatihan digital, namun karyawan tidak memiliki keyakinan dalam menggunakan teknologi (masalah kesiapan teknologi) atau individu sedang mengalami masalah kesejahteraan, pelatihan tersebut tidak akan efektif, bahkan nihil.

Melihat pentingnya peran tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Universitas, serta tantangan yang dihadapi dalam era digital, maka penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi Karyawan, Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Unika De La Salle Manado” menjadi relevan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Unika De La Salle Manado, untuk merancang strategi

transformasi digital yang berpusat pada SDM yang berkompeten secara digitalisasi. Dengan memastikan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya terlatih secara teknis tetapi juga didukung secara psikologis, untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## LANDASAN TEORI

Definisi *digital training* menurut Dewanto and Prasetyo (2024) yaitu pemberian pembelajaran untuk membekali seseorang dengan kemampuan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital, seperti komputer, internet, perangkat seluler, dan perangkat lunak.

Berikut merupakan indikator-indikator dari pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Basriani, 2023) di antaranya adalah:

1. Tujuan yang jelas dan terukur
2. Para instruktur yang kompeten
3. Materi yang relevan
4. Metode pelatihan yang tepat

*Technology readiness* merupakan kecenderungan seseorang menerima dan menggunakan teknologi baru untuk mencapai tujuan dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan (Haedar, 2021). Beberapa indikator dari kesiapan teknologi yang diadaptasi dari teori A and Charles (2015), sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas hidup
2. Pengaruh sosial
3. Keyakinan menggunakan teknologi

Kesejahteraan menurut Nasution (2020) yaitu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerjanya, baik berupa dukungan finansial maupun fasilitas dan layanan lainnya. Adapun beberapa indikator yang merupakan teori yang disampaikan oleh Hasibuan dalam (Pratama, 2023) dan (Erwin, 2022) yaitu:

1. Ekonomis
2. Fasilitas
3. Pelayanan

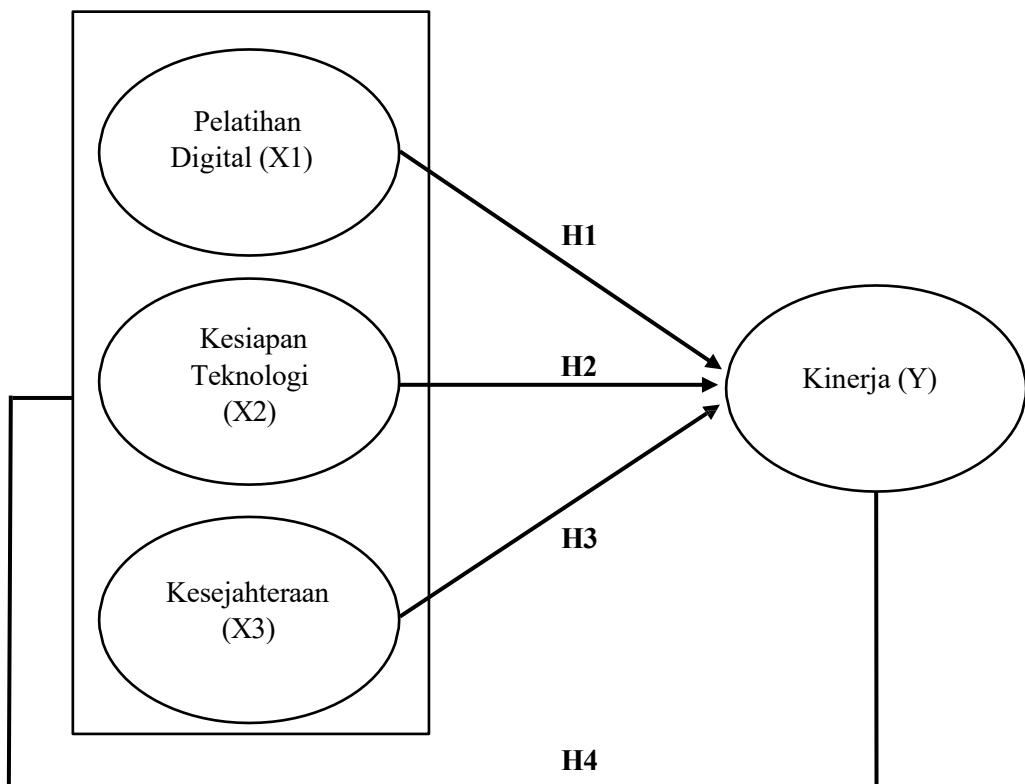
Menurut Naninsih *et al.*, (2023) kinerja adalah suatu hasil atau capaian kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, yang disesuaikan dengan peran serta tanggung jawab mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Asari *et al.*, (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dilaksanakan anggota organisasi yang dapat dilihat dari *quality of work*, *quantity of work*, *cooperative*, *initiative* dan *self quality*. Berikut penjelasan dari indikator kinerja menurut Naninsih *et al.*, (2023), sebagai berikut:

1. *Quality of work*
2. *Quantity of work*
3. *Cooperation*
4. *Initiative*
5. *Personal qualities*.

## Model Penelitian Empiris

**Gambar 1. Model Penelitian Empiris**



## METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian di Universitas Katolik De La Salle Manado sebagai objek penelitian yang berlokasi di perbukitan Kombos, Jl. Kairagi I, Kairagi Satu, Kota Manado, Sulawesi Utara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk angka dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 menggunakan data primer dan sekunder. Menurut Sahir (2021) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji T dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh. Menurut Sahir (2021) sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, semua tenaga kependidikan Universitas Katolik De La Salle Manado yang berjumlah 40 orang akan dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

Berikut karakteristik responden dalam penelitian:

**Tabel 1. Deskripsi Data Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	11	28%
Perempuan	29	73%
Total	40	100%

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
UMR	21	53%
Sedang (Rp4.000.000-Rp10.000.000)	19	48%
Tinggi (>Rp 10.000.000)	0	0%
Total	40	100%

Usia	Frekuensi	Persentase
22-34 Tahun	16	40%
35-46 Tahun	18	45%
47-58 Tahun	6	15%
Total	40	100%

Pengeluaran	Frekuensi	Persentase
Rendah (<Rp 5.000.000)	19	48%
Sedang (Rp5.000.000-Rp10.000.000)	21	53%
Tinggi (>Rp 10.000.000)	0	0%
Total	40	100%

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
Tetap	32	80%
PKWT	8	20%
Total	40	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Kuesioner

## **Uji Instrumen Data**

### **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur (Hudri, Yamin and Khadafie Muammar, 2024). Tujuan pengujian ini agar data yang diambil benar-benar valid, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Haryono, 2020). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 30 butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,312). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Artinya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan (Gumohung, Monoarfa and Rahman, 2024). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi, Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standart	Kesimpulan
Pelatihan Digital (X1)	0.938	0.60	RELIABEL

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standart	Kesimpulan
Kesiapan Teknologi Karyawan (X2)	0.936	0.60	RELIABEL
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0.813	0.60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	0.60	RELIABEL

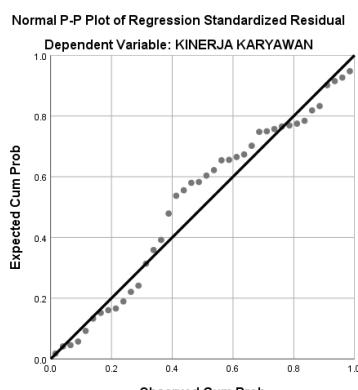
Sumber : Data Olahan SPSS

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan metode P-Plot, menunjukkan bahwa titik-titik distribusi berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal pada kurva. Hal tersebut menandakan bahwa data memenuhi asumsi normalitas atau terdistribusi secara normal.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Metode P-Plot**



Sumber : Data Olahan SPSS

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada variabel Pelatihan Digital (X1) memperoleh hasil *tolerance value* 0,321 dan nilai VIF 3,120. Variabel Kesiapan Teknologi Karyawan (X2) memiliki *tolerance value* sebesar 0,310 dan nilai VIF 3,228. Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) memiliki *tolerance value* sebesar 0,788 dan nilai VIF 1,268.

Berdasarkan pengambilan keputusan, maka kesimpulannya *tolerance value* ketiga variabel > 0.10 dan VIF ketiga variabel < 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Pelatihan Digital	.321	3.120

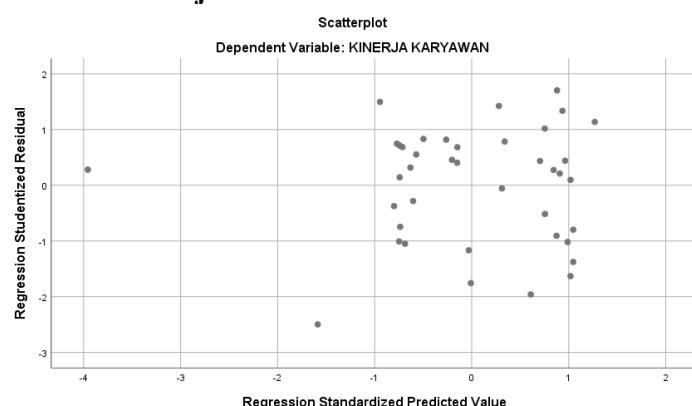
Kesiapan Karyawan	Teknologi	.310	3.228
Kesejahteraan Karyawan		.788	1.268
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Olahan SPSS

### Uji Heteroskedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola menyempit atau melebar (membentuk kerucut) dan tidak ada pola gelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatter Plot**



Sumber : Data Olahan SPSS

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
1	(Constant)	14.878	4.687	
	Pelatihan Digital	.104	.226	.095
	Kesiapan Teknologi Karyawan	.889	.281	.665
	Kesejahteraan Karyawan	-.097	.165	-.077
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan SPSS

$$Y = 14.878 + 0.104 X_1 + 0.889 X_2 - 0.097 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil

kesimpulan bahwa, nilai konstanta positif sebesar 14.878 diartikan apabila ketiga variabel sama dengan nol (nilai X1, X2 dan X3 = 0) maka nilai variabel Y sebesar 14.878. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Pelatihan Digital (X1) sebesar 0,104 bernilai positif, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Pelatihan Digital (X1) maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,104 satuan. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Kesiapan Teknologi (X2) sebesar 0,889 bernilai positif, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Kesiapan Teknologi Karyawan (X2) maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,889 satuan. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Kesejahteraan (X3) sebesar 0,097 bernilai negatif, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Kesejahteraan (X3) maka akan terjadi penurunan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,097 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.878	4.687		3.174	.003
	Pelatihan Digital	.104	.226	.095	.458	.649
	Kesiapan Teknologi Karyawan	.889	.281	.665	3.162	.003
	Kesejahteraan Karyawan	-.097	.165	-.077	-.587	.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji t ditunjukkan bahwa t-hitung variabel Pelatihan Digital (X1) sebesar  $0,458 < 2,0280$  dan memiliki nilai *sig.*  $0,649 > 0,05$  maka artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial variabel Pelatihan Digital tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Anggono and Hwee (2024) bahwa pelatihan digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Mohamed (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa pelatihan digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t-hitung variabel Kesiapan Teknologi (X2) sebesar  $3,162 > 2,0280$  dan memiliki nilai *sig.*  $0,003 < 0,05$  maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial variabel Kesiapan Teknologi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hamid (2022) bahwa kesiapan teknologi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini dijelaskan, bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan tinggi dalam memanfaatkan teknologi ketika melakukan pekerjaan, mereka cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, karena kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan teknologi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t-hitung variabel Kesejahteraan (X3) sebesar  $-0,587 < 2,0280$  dan memiliki nilai *sig.*  $0,561 > 0,05$  maka artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial variabel Kesejahteraan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Herlambang et al., (2021) bahwa tingkat kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil analisis yang telah dilakukan oleh Pratama (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa kesejahteraan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	477.861	3	159.287	12.365
	Residual	463.739	36	12.882	
	Total	941.600	39		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji f dapat dilihat bahwa  $f\text{-hitung } 12.365 > f\text{-tabel } 3.259$  dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu Pelatihan Digital (X1) Kesiapan Teknologi Karyawan (X2) dan Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dewanto and Prasetyo (2024), Hamid (2022) dan Pratama (2023).

### Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.466	3.589

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,712 atau 71,2%. Artinya bahwa ketiga variabel independen yaitu Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi dan Kesejahteraan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,507, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Digital, Kesiapan Teknologi dan Kesejahteraan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya sebesar 49,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial, pelatihan digital (X1) dan kesejahteraan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, kesiapan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun secara simultan pelatihan digital, kesiapan teknologi, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu penelitian ini dapat di replikasi di Universitas atau institusi pendidikan lain (baik swasta maupun negeri) untuk melihat apakah hasil temuan konsisten atau ada perbedaan yang signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, P. and Charles, C.L. (2015) “An Updated and Streamlined Technology Readiness Index: TRI 2.0,” *Journal of Service Research*, pp. 1–16.
- Anggono and Hwee, T.S. (2024) “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi,” *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), pp. 73–81.
- Asari, A. *et al.* (2023) *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. Edited by M.A. Yaqin. Yogyakarta: CV. Istana Agency.
- Basriani, A. (2023) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau,” *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), pp. 181–190.
- Dewanto, R. and Prasetyo, A. (2024) “Pengaruh Digital Training, Digital Leadership dan Subjective Wellbeing Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Non PNS Dinas Kominfo di Kabupaten Kebumen),” *Manajemen, Bisnis, Akuntansi*, 6(1), pp. 84–99.
- Erwin (2022) “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi,” *Hunatech*, 1(1), pp. 37–50.
- Gumohung, S.N.A., Monoarfa, M. and Rahman, E. (2024) “Pengaruh Penggunaan Absen Online Terhadap Disiplin Kerja ASN : Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara,” *Economics and Digital Business Review*, 5(2), pp. 376–385.
- Guo, F. *et al.* (2023) “Complementarity Between Investment in Information Technology (IT) and IT Human Resources: Implications for Different Types of Firm Innovation,” *Information Systems Research*, 34(3), pp. 1259–1275.
- Haedar, Z.F. (2021) *Analisis Pengaruh Technology Readiness terhadap Persepsi Penerimaan Teknologi di MAN 1 Kota Semarang (Studi Kasus: Sistem Elektronik Kinerja ASN Kementerian Agama)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Hamid, R.A. (2022) “The Role of Employees’ Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance,” *Sustainability (Switzerland)*, 14, pp. 1–16.
- Haryono, S. (2020) *Statistika Penelitian Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Herlambang, P.G.D. *et al.* (2021) “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), pp. 216–231

- Hudri, S., Yamin, A. and Khadafie Muammar (2024) “Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat),” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1).
- Mohamed, S. (2022) “Employee Performance as affected by the digital Training, the digital Leadership, and subjective wellbeing during COVID-19,” *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), pp. 540–553.
- Naninsih, N. *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*, CV. Media Sains Indonesia. Edited by Hartini. Bandung.
- Nasution, I.B. (2020) “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan,” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), pp. 102–114.
- Parasuraman, A. (2000) “Technology Readiness Index (TRI): A Multiple-Item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies,” *Journal of Service Research*, 2(4).
- Pratama, F.Y. (2023) “Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri,” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), pp. 149–159.
- Ramdani, F.T. *et al.* (2023) “Kinerja Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *Karimah Tauhid*, 2(4).
- Ramly, A.T. (2021) *Manajemen Kinerja SDM*. Edited by GCAINDO. Bintang Semesta Media.
- Ridow, A. *et al.* (2024) *Pengantar Teknologi Digital: Web dan Mobile Teknologi*. Edited by A. Karim. Makassar: Yayasan Kita Menulis.
- Sahir, S.H. (2021) *Metodologi Penelitian*. Edited by T. Koryati. Medan: Penerbit KBM Indonesia.