



Faktor Budaya Kerja, Remunerasi dan Tehnologi Informasi, yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekolah Kedinasan

Feti Fatonah¹, Cris Kuntadi²

¹ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia, feti.fatonah@ppicurug.ac.id

² Universitas¹ Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Feti Fatonah

Abstract: *Employee performance is very decisive in an organization. Even so, many factors can influence a person's performance, so an organization needs to understand the phenomenon of the relationship and influence between these factors. This article is a review of the literature on the factors that affect employee performance in the government sector, namely: work culture, compensation, and information technology. This literature study aims to create a hypothesis about the influence of these three factors on organizational performance. The results of this literature review show that all study variables: work culture, compensation, and information technology, have a significant effect on improving employee performance. This study is expected to assist further research on efforts to improve organizational performance in the government sector.*

Keywords: *Employee Performance, Work Culture, Remu`Neration, Information Technology.*

Abstrak: Kinerja karyawan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Meskipun begitu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sehingga organisasi perlu memahami fenomena hubungan dan pengaruh antara faktor tersebut. Artikel ini merupakan kajian literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan yaitu: budaya kerja, kompensasi, dan teknologi informasi. Studi literatur ini bertujuan untuk membuat hipotesis tentang pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja organisasi. Hasil kajian pustaka ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian: budaya kerja, kompensasi, dan teknologi informasi, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kajian ini diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya tentang upaya peningkatan kinerja organisasi di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Kerja, Remu`Nerasi, Teknologi Informasi.

PENDAHULUAN

Memaksimalkan kinerja organisasi melalui penggunaan sumber daya yang optimal merupakan Salah satu tujuan organisasi (Tanner, 2004). Tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen yang sangat penting bagi perusahaan, khususnya dalam mencapai tujuan organisasi. Politeknik Penerbangan Curug Indonesia (PPICurug), salah satu sekolah penerbangan resmi di bawah Kementerian Perhubungan, berupaya meningkatkan sumber daya manusianya termasuk dosen, pilot dan teknisi penerbangan, untuk mendukung visi dan misi lembaga; menjadi sekolah unggulan di industri penerbangan internasional. Oleh karena itu, sebagai organisasi dan lembaga pendidikan resmi, Untuk menjaga kelangsungan dan memajukan perusahaan, PPI Curug harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Studi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja, kompensasi dan penggunaan teknologi informasi di lingkungan instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

Pegawai harus dilihat sebagai aset organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berguna dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengatur kegiatan operasional yang berbeda dari suatu organisasi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu variabel yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai sebaiknya ditempatkan dalam lingkungan dan ruang yang mendorong agar efektivitas dan produktivitasnya terus meningkat. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Organisasi harus mengembangkan strategi inovatif untuk menjaga agar personel tetap produktif dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi sebanyak mungkin bagi perusahaan (Fitria et al., 2014). Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga, dan mereka memiliki peran dalam menentukan apakah tujuannya tercapai atau tidak. Karyawan/pegawai merupakan komponen terpenting dari organisasi, karena mereka diharapkan dapat bekerja dalam organisasi yang dapat menghasilkan dan menyumbangkan nilai kompetitif (Rizqina dkk, 2017). Karyawan harus ditangani dengan hati-hati sebagai sumber daya manusia karena mereka memiliki kreativitas, nalar, dan kemauan yang dapat mempengaruhi sikap. Dalam penelitian sebelumnya dikatakan bahwa kinerja karyawan hanyalah seberapa baik kinerja mereka selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar kerja, tujuan, atau kriteria lain yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Maryesa et al, 2016). Dalam penelitian sebelumnya juga dikatakan bahwa suatu perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan pekerjanya jika ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juairiah dan Malwa, 2016).

Sejumlah elemen juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : sumber daya, peralatan, lingkungan, efek barang yang terkait dengan pekerjaan, dan pengetahuan, keterampilan, insentif, dan imbalan (Juairiah dan Malwa 2016). Penelitian sebelumnya, telah menunjukkan bahwa budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan, termasuk kualitas pekerjaan dan pekerjanya. Karakteristik Budaya perusahaan didefinisikan sebagai kemauan, keinginan, dan semangat mitra untuk memaksimalkan potensi mereka dan menerapkannya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri (Hera meilinda et al, 2019). Budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila budaya kerja tidak diterapkan dengan baik, maka dapat menurunkan kinerja pegawai (Siti dkk, 2020). Selain budaya kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi.

Remunerasi berguna untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) agar berkembang menjadi manusia berkualitas. Sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan yang positif antara masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dalam penelitian

sebelumnya, Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menunjang kinerja pegawai adalah adanya teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka pelaksanaan kegiatan akan semakin efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Benni dkk, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Handayani (2018) menyatakan bahwa penggunaan teknologi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka kami memilih tiga faktor sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel tersebut kami rumuskan untuk membentuk hipotesis bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apakah budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan?

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kepustakaan. Kami melakukan riset atas teori dan hubungan antara, atau dampak pada, variabel dalam literatur ilmiah baik yang berupa cetak maupun online, dan sumber internet lainnya. Penggunaan tinjauan literatur telah dilakukan sesuai dengan premis metodologis. Kami telah membuat hipotesa secara deduktif untuk menghindari subjektivitas. Karakter eksplorasi penelitian kualitatif menjadikannya salah satu pembenaran utama untuk melakukannya. (Ali & Limakrisna, 2013).

Tabel 1 . Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Hera meilinda dkk, (2019)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai	Remunerasi dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	-
2	Siti Fatimah dkk (2020)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa budaya kerja & kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	budaya kerja berpegaruh terhadap kinerja pegawai	-
3	Nazhar amin dkk (2022)	Hasil penelitan yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai.	budaya kerja berpegaruh terhadap kinerja pegawai	
4	Hera meilinda dkk, (2019)	hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan	remunerasi & budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	

		antara remunerasi terhadap kinerja pegawai		
5	Sri gusti (2017)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	
6	Supratikno dkk (2022)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai.	Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	
7	Olivia D.Y, dkk (2022)	hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi adalah positif	- Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	
8	Handayani (2018)	penggunaan teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial	Tekhnologi berpengaruh terhadap kinerja	
9	Noviati Anggraini (2022)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
10	Benni Purba dkk (2022)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai	Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya tempat kerja merupakan variabel dengan beberapa indikator. Sebagai ciri dari variabel yang diteliti, digunakan beberapa indikator. Selain itu, penanda atau petunjuk dapat diberikan dengan menggunakan indikasi sebagai pedoman. Hal hal yang membentuk budaya kerja misalnya adalah Profesionalisme, kontrol, integritas, toleransi terhadap perilaku berisiko dan konflik, inovasi, sistem penghargaan, kerja tim, inisiatif individu, orientasi pelanggan, asumsi adaptasi, pembelajaran, integrasi, lingkungan bisnis, nilai, identitas, pahlawan atau panutan dalam organisasi, ritual, jaringan budaya, aturan, harapan, peran, arahan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi adalah contoh indikator budaya kerja. Disini kami memperoleh hasil bahwa budaya kerja secara umum, tanpa dipengaruhi oleh salah satu indikator diatas yang dominan memiliki hubungan positif dengan kinerja pekerja.

Kinerja karyawan meningkat ketika budaya tempat kerja meningkat. Dari semua faktor yang diperiksa, budaya kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Tempat kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual, motivasi, penghargaan, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, komunikasi, komitmen

organisasi, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, kepemimpinan, self-efficacy, dan pola pengembangan karir merupakan faktor tambahan yang diperhitungkan. Begitu pula sebaliknya, jika budaya tempat kerja melemah atau menurun, kinerja karyawan juga ikut menderita. Pengaruh harus memenuhi kriteria tertentu agar dianggap penting atau relevan. Dominan mengimplikasikan bahwa, Kita dapat menarik kesimpulan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik dengan pengaruh positifnya yang kuat dan luar biasa. Dengan demikian organisasi sebaiknya selalu mengupayakan agar kinerja pekerja meningkat.

Kesesuaian budaya organisasi dengan identitas pegawai merupakan faktor yang mendominasi pengaruh budaya kerja (Anthoni & Faisal, 2020; Marta & Wijayati, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soetjipto (2013) bahwa kinerja karyawan akan sangat ditingkatkan oleh kesejajaran budaya antara tempat kerja dan budaya asal karyawan, Selain itu, mensosialisasikan budaya perusahaan kepada karyawan akan membantu mereka dalam menyesuaikan diri (Andriani, 2016; Meutia et al., 2019). Penting untuk menetapkan standar dan peraturan organisasi yang lebih mengikat tetapi dapat diubah sebagai respons terhadap situasi internal di bisnis, terutama yang memengaruhi pekerja, untuk mencerminkan norma dan nilai yang membentuk budaya tempat kerja. Sebelum beralih ke fase sosialisasi, organisasi akan menyelidiki budaya kerja yang sukses dan memodifikasinya agar sesuai dengan kebutuhan personelnnya. Pandangan karyawan akan dipengaruhi oleh sosialisasi terkait pekerjaan ini, dan pekerja akan merasa terlibat secara pribadi dalam pengembangan budaya kerja. Karyawan akan menerima informasi dari organisasi tentang tanda-tanda budaya kerja. Tanda-tanda tersebut meliputi aturan, agres, permusuhan, dan tingkah laku (Andriani, 2016). Budaya tempat kerja yang positif diperlukan untuk menumbuhkan suasana yang mempromosikan pendidikan berkelanjutan, pemecahan masalah secara kreatif, ancaman dari pesaing, dan kemungkinan baru. Oleh karena itu, budaya tempat kerja harus melibatkan, bertahan, dan menciptakan kepuasan kerja normatif (Haqq, 2018). Keterlibatan karyawan akan memberikan misi mereka arah yang jelas yang kemudian dapat disesuaikan dengan misi bisnis. Tempat kerja yang terorganisir akan menghasilkan tujuan yang berbeda dan secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja (Gultom, 2014; Muttaqin & Herminingsih, 2018). Atasan akan mendapat manfaat dari budaya organisasi yang mencakup semua karyawan dalam penciptaannya. Karyawan akan loyal kepada manajemen perusahaan, dan mereka akan menjadi antusias dengan menginspirasi mereka untuk berkontribusi pada pengembangan perusahaan sehingga mereka dapat merasakan pencapaian mereka secara langsung. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras dengan sistem insentif organisasi agar mendapat pengakuan dan kekaguman dari atasan, yang akan menghasilkan produksi karya yang kaliber dan volume tertinggi (Ginoga, 2017; Sarianti et al., 2016). Kinerja juga akan ditingkatkan dengan memaksimalkan upaya staf, eksekutif perusahaan yang mematuhi peraturan kepegawaian, dan pekerja yang fleksibel (Hatta & Rachbini, 2017).

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena strategi pengupahan telah meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi, terlihat jelas bahwa remunerasi berpengaruh menguntungkan terhadap kinerja pegawai. hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ; Meilinda et al. (2019); Permatasari et al, (2020) ; Edi Narso Agus dan Harnoto (2017); Kusmeri (2018); dan Niddin et al. (2021) ; Anggi Oktavia Sari Lubis (2019). Hal itu menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan dapat meningkat jika berinvestasi pada kesejahteraan pekerjanya. Tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja adalah tujuan yang dimiliki oleh semua bisnis perusahaan atau organisasi. Ada beberapa kontributor tingkat keberhasilan atau kegagalan pekerja. Berbagai definisi remunerasi semuanya menunjuk pada hal yang sama, pemberian

tunjangan karyawan berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. (Meilinda 2019 ; Permatasari, dkk 2020 ; Kusmeri 2018; Niddin dlk 2021; dan Anggi Oktavia 2019) .

Penelitian lain yang dilakukan sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara remunerasi dan loyalitas. Keterkaitan antara remunerasi/ pendapatan dan faktor komitmen kerja akan membuat pemberiannya lebih efisien dan fokus, karena memiliki kemampuan untuk meningkatkan moral, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. (Kusmeri 2018; Fenti Pramita 2017; Edi Narso Agus dan Harnoto 2017; dan Wintura 2016).

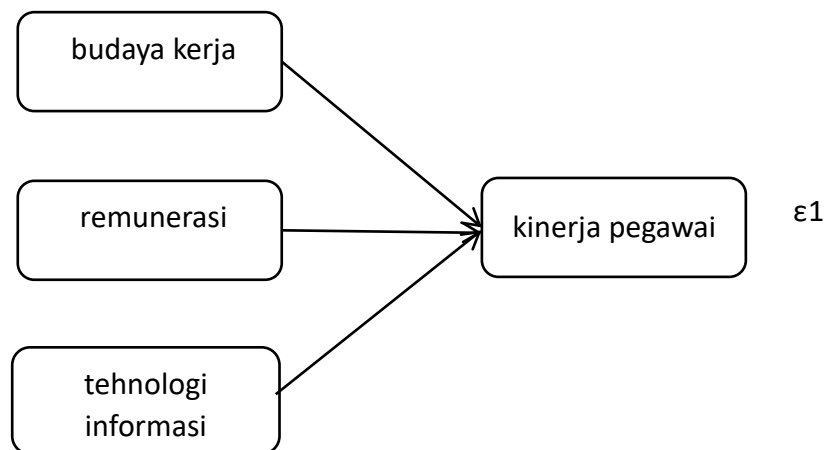
Pengaruh Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi informasi akan membantu perusahaan untuk memperbaiki performance organisasi (Kang, 2018). Banyak pembuat keputusan berinvestasi dalam teknologi informasi karena memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Teknologi informasi hanya akan membantu bisnis meningkatkan kinerja organisasi jika bisnis benar-benar menggunakan teknologi tersebut secara efektif (Kang, 2018). Ini karena ketika teknologi baru diimplementasikan ke dalam perusahaan, akan sangat mempengaruhi seluruh organisasi, terutama sumber daya manusia.

Operasi keseluruhan organisasi, pemerintah, atau entitas komersial, terutama sumber daya manusianya, akan dipengaruhi oleh penyebaran teknologi baru dan nyata. Teknologi informasi akan membantu bisnis dalam meningkatkan efektivitas organisasi. agar bisnis dapat beroperasi dengan sukses dan efisien (Kang, 2018)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, penelitian yang dilakukan sebelumnya dan pembahasan pengaruh antar variabel, kerangka berpikir dalam makalah ini dibahas sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, budaya kerja, kompensasi dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain ketiga variabel eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain:

Kompetensi (Anggraini 2022); Motivasi (Olivia 2022; Kemi 2020; Nitasari & Lataruva 2012; Firmansyah et al., 2022); Disiplin (Pandiangan • 2022); Lingkungan kerja (Pandiangan 2022) kepemimpinan: (Firmansyah et al 2022) dan beban kerja (Elvira et al., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel dan pembahasan terkait, dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi mempengaruhi kinerja Pegawai secara signifikan.
3. Teknologi informasi sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Dunggio, S., & Budaya Organisasi, P. (n.d.). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1 2020*.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Kemie, S. S. (2020). EFEK MOTIVASI DAN REMUNERASI DI DALAM PENGARUH WORK PASSION TERHADAP KINERJA. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, A. (2019). *PENGARUH REMUNERASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)* (Vol. 1, Issue 3).
- Sedarmayanti. 2017. *HR Planning and Development to Improve Competence, Performance and Work Productivity*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2015). *Human Resource Management*. In Jakarta : Bumi Aksara.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018), Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45– 54.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh, Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Erawati, Ayu., and Wahyono. Wahyono. 2019. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal*.
- Fenti Pramita. 2017. "Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Universitas Negeri Jakarta." Universitas Negeri Jakarta.
- Herry Kurniawan. 2022. "Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4):426–41.
- Lorent Tombi, Muhtar, Arifin. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Barat." *Vox Populi*.
- Manurung, Nurlaely, and Asri Laksmi Riani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,

- Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(1):10. doi: 10.23917/dayasaing.v18i1.3788.
- Meilinda, Hera, Apri Budianto, and Mukhtar Abdul Kader. 2019. “Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar).” *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1(3):141–54.
- Sugiyono. 2017. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yani, A. Darwis, and Y. R. Eva. 2021. “Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX.” *Syntax Idea* Vol. 3, No. 6, Juni 2021.
- Kang, Sungmin. n.d. 2018, “Information Technology Acceptance : Evolving with the Changes in the Network Environment ” Center for Information System Management Department of Management Science and Information System Graduate School of Business. The University of Texas at Aus.
- Kang, Sungmin. 2018. *Information Technology Acceptance : Evolving with the Changes in the Network Environment* Center for Information System Management Department of Management Science and Information System Graduate School of Business. The University of Texas at Austin. IEEE.
- Handayani, Ratina, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul. 2018. “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 6 No 2.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 76.
- 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.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 4(1), 160–170.
- Lindawati, L., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 56–67.
- Juairiah dan Malwa. 2016. *Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. *Jurnal Psikologi Islami*. Volume 2 Nomor 2. ISSN: 2502-728X. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Widhawati dan Damayanthi. 2018. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Akuntansi*. Volume 24 Nomor 2. ISSN: 2302-8556. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Amin, M. (2017). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar*.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118.
- Ferdiyono, J. R., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational

- Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi Bpkb Ditlantas Polda Jateng. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 240–260.
- Mukhti, I. (2016). Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi dalam Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 306–317.
- Sari, V. R. N. (2020). *Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141–149.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration Reward Management System As a. *International Journal of Business & Society*, 19, 535–545.
- Jasiah, R. (2018). The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Archives of Business Research*, 6(12), 12–23.