

## Analisis Pengaruh Teknologi Informasi, Penghargaan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPPD Kabupaten Gunungkidul

Bhre Palasara

Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa Yogyakarta

palasarabhre@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to test the Influence of Information Technology, Employee awards, Work Discipline, Motivation on Employee Performance at the Regional Tax Service Office of Gunungkidul Regency, Yogyakarta (KPPD). This research is a type of quantitative research conducted in the form of questionnaires on employees and staff at KPPD (Regional Tax Service Office of Gunungkidul Regency, Yogyakarta). This study is to analyze the Influence of Information Technology, Employee awards, Work Discipline, Motivation on Employee Performance in the Regional Tax Service Office of Gunungkidul District. To answer research questions and test the hypotheses proposed, multiple linear regression analysis tools are used. The population in this study was all employees and staff (KPPD) of the district. There were 40 people with characteristics (age, gender, education graduates, marital status, working age) as research subjects. The results showed that 1). Theology of information has a positive and significant effect on Employee Performance, 2). Employee Award has no effect on Employee Performance, 3). Work Discipline does not affect Employee Performance, 4). Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at KPPD Gunungkidul.*

**Keywords :** *information technology, employee awards, work discipline, work motivation.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh teknologi informasi, penghargaan pegawai, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta (KPPD). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan dan di isi oleh pegawai dan staf karyawan di KPPD (kantor pelayanan pajak daerah kabupaten gunungkidul Yogyakarta). Penelitian ini menganalisis pengaruh teknologi informasi, penghargaan pegawai, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak daerah kabupaten gunungkidul. Untuk mengetahui jawaban dari beberapa pertanyaan dan menguji hipotesis yang diajukan, maka dapat menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini populasi yang di hitung adalah semua pegawai dan staf (KPPD) kab. Gunungkidul sebanyak 40 orang dengan karakteristik (usia, jenis kelamin, tamatan Pendidikan, status pernikahan, usia kerja) sebagai subjek penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1). teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Penghargaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPD Gunungkidul.

**Kata kunci:** *teknologi informasi, penghargaan pegawai, disiplin kerja, motivasi kerja.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena merupakan salah satu penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berjalan seiring dengan kinerja kelembagaan, terutama dalam hal kualitas kerja. Peningkatan

kualitas sumber daya manusia sangat penting dan pelaksanaannya harus direncanakan dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Peningkatan kualitas sumber daya tidak dapat dicapai tanpa pengelolaan yang baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilakukan dengan maksimal (Primawanti & Ali, 2022). Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Gunungkidul (KPPD) adalah instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam melakukan pembayaran pajak di daerah kabupaten gunungkidul. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting bagi sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawainya mampu bekerja dengan optimal dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Karena kinerja pegawai secara garis besar adalah hasil dari kinerja organisasi. Kemampuan organisasi dalam mengelola pegawai memiliki konsekuensi dalam berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah penghargaan (*reward*), kedisiplinan dan motivasi. Beberapa faktor tersebut juga harus di dukung dengan alat yang mempunya agar memudahkan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu teknologi informasi sangat di butuhkan untuk mendukung kegiatan tersebut.

Teknologi Informasi merupakan alat bantu yang sangat praktis dan efektif. Teknologi informasi juga dapat di gunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, Menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, dan tepat waktu. Teknologi informasi juga dapat di gunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (tjhi 2003) dalam (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). Teknologi informasi memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh organisasi dan memungkinkan organisasi untuk mengontrol karyawan agar bekerja lebih disiplin. Penelitian ini juga di dasari pada penelitian sebelumnya sebagai bahan komperatif dalam konteks organisasi. Ada beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh cukup kuat namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Elis & Sari, 2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Menurut (Hukubun et al., 2020) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Muslimat & Wahid, 2021) di dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil beberapa penelitian tersebut maka dapat membuka peluang pengujian Kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, penelitian ini juga dimaksudkan untuk meneliti lebih lanjut apakah kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Daerah kabupaten Gunungkidul (KPPD) di pengaruhi oleh variabel teknologi informasi, penghargaan, disiplin kerja, dan motivasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana metode penelitian ini terstruktur dan spesifik. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian ini di dasarkan pada filosofi positivis yang di gunakan untuk mempelajari populasi dan sampel yang akan di gunakan. Cara pengambilan sampel biasanya di ambil secara acak dan menggunakan alat bantu untuk survey berupa kuesioner dan nantinya data yang telah di terima tersebut akan di olah menjadi data dengan menggunakan SPSS untuk selanjutnya di lakukan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden		<i>frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Jenis kelamin	Laki-laki	30	75%
	perempuan	10	25%
Status kepegawaian	tetap	16	40%
	Belum tetap	24	60%
Status pernikahan	Belum menikah	16	40%
	Menikah	1	2,5%
	Janda/duda	23	57,5%
Umur	<30	14	35%
	30-35	16	40%
	36-40	9	22,5%
	>40	1	2.5%
Pendidikan akhir	Sma	14	35%
	Diploma	3	7,5%
	S1	19	47,5%
	S2	4	10%
Masa kerja	>2 th	6	15%
	2-5 th	27	67,5%
	6-10 th	3	7,5%
	11-15 th	4	10%

Sumber: data primer diolah, 2022

Karakteristik jumlah responden yang ada pada Tabel 1. dengan jumlah responden 40 orang yang rata-rata 30 (75%) laki-laki sedangkan 10 (25%) perempuan. Dengan status kepegawaian pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan status pekerjaan pegawai belum tetap sebanyak 24 orang (60%), dan mayoritas menyatakan duda/janda sebanyak 23 orang (57,5%). Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia 30-35 tahun sebanyak 16 orang (40%), rata-rata berpendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang

(47,5%). Berdasar masa kerja rata-rata pegawai memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 27 orang (67,5%).

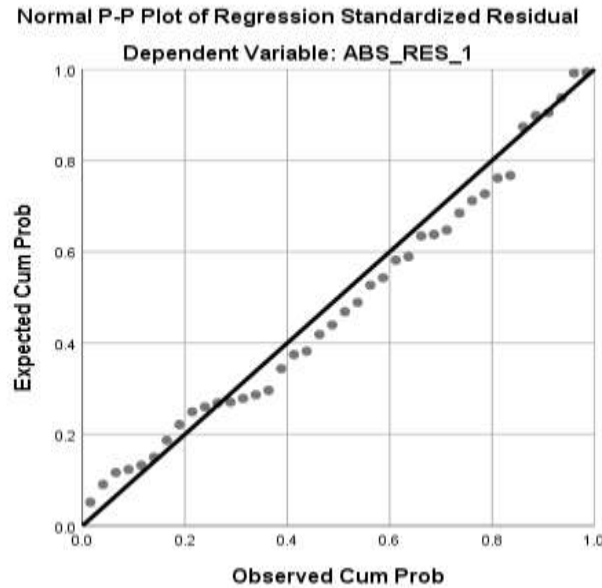
**Table 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

	TI			P			D	M		KP
TI.1	0.658	P.1	0.609	D.1	0.644	M.1	0.600	KP.1	0.880	
TI.2	0.662	P.2	0.564	D.2	0.639	M.2	0.488	KP.2	0.825	
TI.3	0.511	P.3	0.410	D.3	0.491	M.3	0.641	KP.3	0.755	
TI.4	0.353	P.4	0.762	D.4	0.630	M.4	0.483	KP.4	0.716	
TI.5	0.620	P.5	0.648	D.5	0.439	M.5	0.740	KP.5	0.751	
TI.6	0.629	P.6	0.621	D.6	0.675	M.6	0.523	KP.6	0.803	
TI.7	0.706	P.7	0.635	D.7	0.790	M.7	0.387	KP.7	0.814	
				D.8	0.563			KP.8	0.766	
<b>Cronbach's alpha</b>	0.689		0.719		0.757		0.617		0.896	

TI= Teknologi Informasi; P= Penghargaan; D= Disiplin; M= motivasi; KP= Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil dari uji validitas yang dilakukan pada tabel 2. Menunjukkan r-hitung teknologi informasi (0,353 s.d. 0,706), penghargaan (0,410 s.d. 0,762), disiplin (0,434 s.d. 0,790), motivasi (0,387 s.d. 0,740) serta kinerja pegawai (0,716 s.d. 0,880) pada semua item variabel ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel ( $\alpha$  5%) 0,3210 maka semua item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha based on stand. Teknologi informasi (0,689), penghargaan (0,719), disiplin (0,757), motivasi (0,617) dan kinerja pegawai (0,896) > 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1. Diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Unstandardized Residual	0.20	0,05	Normal

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3. Di atas nilai probabilitas dari Kolmogorov-smirnov (Asymp.sig) sebesar 0,20 lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	$\alpha$	Keterangan
Teknologi Informasi	0.786	1.273	10	Tidak terjadi multikoloniaritas
Penghargaan Pegawai	0.561	1.784	10	Tidak terjadi multikoloniaritas
Disiplin Kerja	0.872	1.147	10	Tidak terjadi multikoloniaritas
Motivasi Kerja	0.665	1.503	10	Tidak terjadi multikoloniaritas

Sumber: data primer diolah, 2022

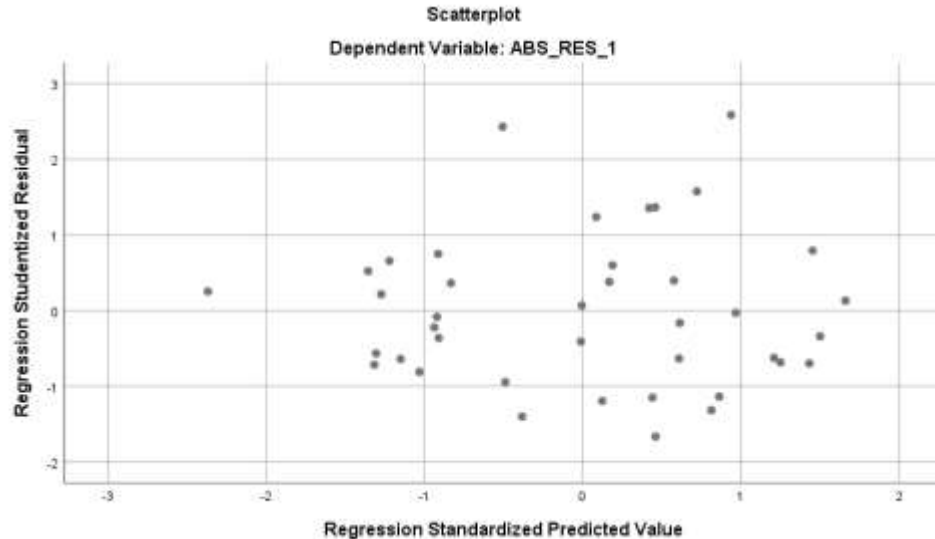
Dari hasil penelitian pada tabel 4. Diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai variabel penelitian memiliki nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai variance inflactor factor (VIF)  $\leq 10$ . Dari hasil uji tersebut dapat di artikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
TI	0.152	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PP	0.084	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
DK	0.501	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
MK	0.593	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5. Diatas dapat di ketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% dengan demikian variabel yang ada dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Pola heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2. Menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk pola teratur (melebar, bergelombang, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga dapat di katakana bahwa model yang ada pada gambar regresi di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

Table 6. Pengujian hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Teknologi Informasi	2.477	2.0301	0.018	Terdapat pengaruh signifikan
Penghargaan Pegawai	1.235	2.0301	0.225	Terdapat pengaruh tidak signifikan
Disiplin Kerja	-330	2.0301	0.744	Terdapat pengaruh tidak signifikan
Motivasi Kerja	2.699	2.0301	0.011	Terdapat pengaruh signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari hasil Uji t yang digunakan untuk pengujian signifikansi hubungan antara variabel independent. Variabel independent dapat dikatakan berpengaruh jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$ . Pada penelitian ini, nilai rtabel sebesar 2.0301 dari hasil uji t. Hasil uji t antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai t sebesar 2.477 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di KPPD Gunungkidul.

Hasil uji t antara Penghargaan Pegawai terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t sebesar 1.235 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.255 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa Penghargaan pegawai (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KPPD Gunungkidul.

Hasil dari uji t antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai t sebesar -330 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,744 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di KPPD Gunungkidul.

Hasil dari uji t antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai t sebesar 2.699 dengan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X4) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di KPPD Gunungkidul.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, penghargaan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor KPPD Gunungkidul. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

Hipotesis pertama diterima, yaitu teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat di buktikan melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $2,477 > t$ -tabel  $2.0301$  dan nilai sig.  $0,018 < \text{nilai sig. } 0,05$ .

Hipotesis kedua di tolak, yaitu penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat di buktikan melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $1.235 < t$ -tabel  $2.0301$  dan nilai sig.  $0,225 < \text{nilai sig. } 0,05$

Hipotesis ketiga ditolak, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $-330 < t$ -tabel  $2.0301$  dan nilai sig  $0,744 < \text{nilai sig. } 0,05$ .

Hipotesis keempat diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $2.669 > t$ -tabel  $1,679$  dan nilai sig  $0,011 < \text{nilai sig. } 0,05$ .

## SARAN

Ada beberapa hal yang menjadi masukan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di paparkan yaitu: untuk pemimpin perusahaan, dalam penelitian ini terdapat temuan bahwa teknologi informasi dan motivasi kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penghargaan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan berimplikasi agar pemimpin instansi tersebut dapat mendorong peningkatan item penghargaan pegawai dan disiplin kerja yang masih rendah telah di sebutkan di bagian pembahasan. Bagi akademisi, sebaiknya penelitian ini lebih di variatfkan agar dapat di kembangkan pada variabel yang diduga penghargaan pegawai dan disiplin kerja supaya dapat mempunyai pengaruh lebih dalam dan dapat menerapkan hasil-hasil sebelumnya untuk sebagai perbandingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan DiLingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 49–64. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/89>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Becker, F. G., & Cleary. (2015). Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Perkenalkan. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.



- Chairunnisa c, habibi P, P. (2020). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 10(2), 163–180.
- David Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Managemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Dr.Gendro Wiyono, M. M. (2020). Merancang Penelitian Bisnis dengan alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.1.
- Elis, A., & Sari, S. (2022). Implementasi Teknologi Informasi , Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek ( Go-Ride ) di Kota Bukittinggi. *Jurnal Snistek*, 72–77.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hajiali, I. (2021). Point of View Research Management Effect of Information Technology, Training, and Compensation on Employee Work Motivation. *Research Management*, 2(2), 87–93. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Hendri, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurnal Rangkuman*, 13(1), 10–21.
- Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan ( Reward ) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Journal Productivity*, 1(1), 84–88.
- Indah, D. P., Widyastuti, T., & Salim, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Teknologi Informasi Terhadap. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(3), 225–241. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/download/2287/1261>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal*

- of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA), 2(01), 34–38.  
<https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i01.230>
- Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, 8(2), 937–945. <https://doi.org/10.17722/ijme.v8i2.894>
- Lestari, P. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH DIY DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL. *Jurnalfe*, 3(2), 293–318.
- Lita, J., Wulan, D. P. A., & Manuhutu, F. Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Era MAS. *Journal of Business & Management*, 04(02), 365–379.  
<http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/manag/article/view/4200>
- Manajemen, J., Roli, T., & Putra, I. (2017). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP EFEKTIVITAS KOMUNIKASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA PURNAMA JAYA. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016.  
<http://www.journalijdr.com>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16.  
<https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.692>
- nurjaya, asmawiyah, mukhtar afiah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 388–401. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>

- Panca, P., Pratiwi, A., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan ( Reward ) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41–54.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Primawanti, E. P., & 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.
- Sambul, R. H. R. F. R. S. A. P. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 10–16.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siregar, P. N. U. S. (2019). UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 785–796.
- Sugiyono. (2013). metodologi penelitian data. *Jurnal Nasional*, 38–50.
- Sulistiyawati, U. S., & Bahruni, B. (2021). The Effect Of Information Technology on Employee Performance in Universities During The New Normal Era Of Covid-19. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 185–192. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.34584>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: a case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 4152–4157.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap

# *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

**Volume 5 Nomor 6 (2023) 2584-2595 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v5i6.2316**

Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126.  
<https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>

Zamrodah, Y. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Internasional*, 15(2), 1-23.