

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOTA MEDAN

Yola Yolanda^a, Dessyana^b

^{a,b} *Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mikroskil*

¹yola.yolanda@mikroskil.ac.id

²dessyana@mikroskil.ac.id

Abstract

This research aims to identify the effect of information technology, remuneration and work motivation on employee performance in Medan City, either simultaneously or partially. The research method used is multiple linear regression, with a sample of 100 employees in Medan City. The sampling technique in this study used purposive sampling and the slovin formula. Based on the results of data testing, simultaneously information technology, remuneration, and work motivation variables have a significant effect on employee performance. Partially, the variables of information technology and work motivation have a significant effect on employee performance, while the remuneration variable has no effect on employee performance in Medan City. The implications of the research results prove that information technology and work motivation affect employee performance and have implications for management, practitioners and academics, namely the need to consider policies for all employees in Medan City.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kota Medan baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 100 orang karyawan di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan purposive sampling dan rumus slovin. Berdasarkan hasil pengujian data, secara simultan variabel teknologi informasi, remunerasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel teknologi informasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Implikasi hasil penelitian membuktikan bahwa teknologi informasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan implikasi kepada manajemen, praktisi dan akademisi yaitu perlunya mempertimbangkan kebijakan-kebijakan bagi seluruh karyawan di Kota Medan.

Pendahuluan

Perkembangan inovasi teknologi informasi yang terus meningkat dan sangat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah mengubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antara institusi. Kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian yang sangat serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Meningkatnya penggunaan teknologi tidak hanya dikalangan pebisnis, tetapi juga masyarakat. Masyarakat dapat memudahkan dalam berbagai transaksi bahkan dapat juga meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Rahayu & Ruhamak, Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap), 2017). Persoalan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu bagaimana perusahaan dapat menciptakan dan mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawab atau tugas-tugas dengan sebaik-baiknya dan pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Beberapa penelitian melihat adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja (Mar'atusholihah & Karyani, 2021)

Teknologi informasi merupakan teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengelola data menjadi informasi yang bermanfaat untuk banyak orang. Teknologi informasi untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan kinerja karyawan dan perusahaan akan mendatangkan sesuatu yang baik. Faktor kedua yaitu remunerasi, dengan adanya kebijakan Kementerian keuangan dalam rangka reformasi birokrasi adalah memberikan remunerasi bagi pegawai yang merupakan bagian dari pegawai kementerian keuangan, tujuan pemberian sebagai stabilitas karyawan, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, pengadaan efektif, disiplin, serta pengaruh sertifikat buruh dan penerintah (Hasibuan, 2007). Faktor ketiga adalah motivasi kerja terdiri dua faktor adalah motivasi faktor dan hygiene faktor. Motivasi faktor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu. Hygiene faktor adalah daya dorong yang datang dari luar diri individu terutama organisasi atau lembaga tempat kerja. Daya dorong dari luar diri individu biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Kota Medan pada tahun 2019 sistematis tenaga kerja berjumlah 1.701.879 jiwa dengan presentase penduduk yang bekerja di Kota Medan sebesar 59,36% dari total penduduk usia kerja, dimana didominasi oleh kelompok umur 20-24 tahun sebesar 13,74%. Pendidikan tertinggi penduduk yang bekerja mayoritas tamatan SMA sebesar 31,65%. Pada tahun 2020 angka tenaga kerja berjumlah 7.350.000 jiwa, dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 7.510.000 jiwa. Kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Biasanya permintaan akan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi (Pramusinto & Daerobi, 2019)

Masalah Penelitian

Bagaimana pengaruh teknologi informasi, remunerasi, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Kota Medan.

Studi kelayakan

Dari segi ekonomi penelitian ini sangat dimungkinkan untuk didanai, dari segi teknis penelitian ini dapat dilakukan menggunakan pengujian dengan bantuan alat aplikasi Software SPSS 25, dan dilihat dari segi operasional penelitian ini juga mampu mengoperasikan peralatan yang dibutuhkan dalam melakukan pengujian.

Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu pekerjaan dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi adalah suatu gabungan antara teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi merupakan teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh. Komputer dapat mengelola data menjadi informasi seperti komunikasi lisan ataupun tulisan, dan dengan menggunakan komputer hal itu dapat diakses (Uzakki, 2016). Indikator teknologi informasi adalah Hardware, intensitas pemanfaatan, dan software yang digunakan (Syahroni, 2014).

Remunerasi

Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, bonus, dan honorarium yang dikaitkan dengan kinerja karyawan (Robbins, 2018). Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Indikator remunerasi adalah gaji, tunjangan, insentif, dan iuran (Mustikaningsih & Handayani, 2014).

Motivasi Kerja

Motivasi salah satu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja individu agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dengan seagla daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Hasibuan, 20017).

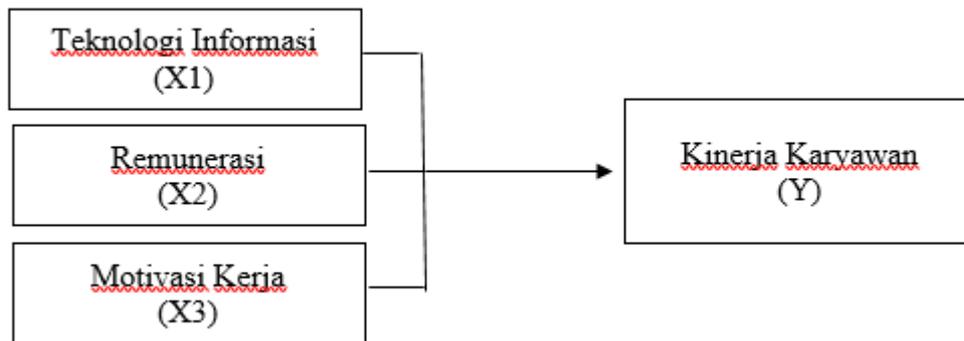
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil seacra kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Adha, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam periode tertentu (Azhad, 2015). Kinerja karyawan meruapkan prestasi yang diperoleh individu dalam melakukan tugas. Indikator kinerja karyawan, yaitu: ketetapan waktu dalam menyelesaikan peekrjaan, kualitas pekerjaan, dan kuantitas pekerjaan (Sutrisno, 2020).

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Teknologi Informasi (X1)	Teknologi informasi merupakan teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh. Komputer dapat mengelola data menjadi informasi seperti komunikasi lisan ataupun tulisan, dan dengan menggunakan komputer hal itu dapat diakses (Uzakki, 2016)	1. Hardware 2. Intensitas pemanfaatan 3. Software yang digunakan	Likert
Remunerasi (X2)	Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, bonus, dan honorium yang dikaitkan dengan kinerja karyawan (Rahayu & Ruhamak, 2017)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Iuran	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi salah satu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan akan penghargaan, 4. Kebutuhan doronagn mencapai tujuan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam periode tertentu (Azhad, 2015)	1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kuantitas pekerjaan	Likert

Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

1. Teknologi informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah karyawan masyarakat Kota Medan yang berjumlah 7.510.000 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel dengan kriteria adalah Karyawan di Kota Medan. Menentukan sampel menggunakan rumus slovin adalah:

$$n : \frac{N}{1+NeNe^2}$$

$$: \frac{7.5100.000}{1+7.510.000(0,1 \times 0,1)}$$

$$: 100 \text{ orang}$$

Keterangan:

N: Populasi

e: Persen kelonggaran ketidakpastian sebesar 10%

Hasil perhitungan di atas diketahui jumlah sampel sebanyak 100 karyawan Kota Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di Kota Medan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden oleh peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kualitatif. Jawaban dan pemberian skor dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

- Sangat Setuju : 5
- Setuju : 4
- Netral : 3
- Tidak Setuju : 2
- Sangat Tidak Setuju : 1

Metode Analisis Data

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua

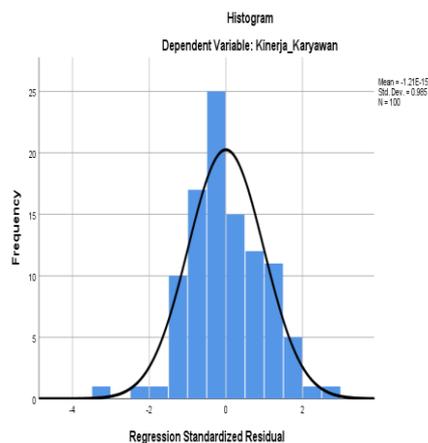
atau lebih terdapat variabel dependen, menggunakan alat bantu software SPSS 25. Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus;

$$Y: \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan;

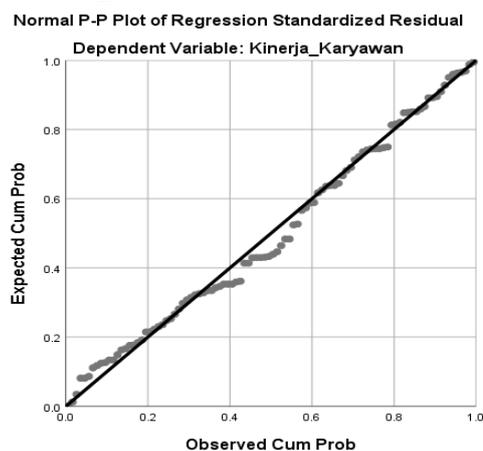
- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi
- X1 : Teknologi Informasi
- X2 : Remunerasi
- X3 : Motivasi Kerja

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2: Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 2 grafik histogram dapat disimpulkan bahwa kurva grafik histogram telah mengikuti pola grafik berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji sudah berdistribusi normal. Metode lain yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah dengan menganalisis grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil pengujian normal probability plot dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 3, sebagai berikut:



Gambar 3: Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti data sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Untuk melihat hasil analisis statistik menggunakan Kalmogorov-Smirnovdi tabel 1, adalah:

**Tabel 2: Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.34444389	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.048	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.619 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.606
		Upper Bound	.631

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan tabel 3 Kolmogorov-smirnov dapat dilihat bahwa nilai Monte Carlo Sig. dengan nilai sig. sebesar 0,619 pada tingkat signifikan 0,05 ($0,619 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Selanjutnya adalah uji multikolinieritas, berikut hasilnya:

**Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients			Beta	Toleranc e
1	(Constant)	1.563	.493		3.173	.002		
	Motivasi_Kerja	-.270	.082	-.225	-3.282	.001	.924	1.082
	Teknologi_Informasi	.801	.074	.715	10.766	.000	.990	1.010
	Remunerasi	.048	.072	.045	.662	.509	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 2 hasil uji multikolonieritas bawah ariabel teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Variabel Teknologi Informasi ($0,990 > 0,10$), Remunerasi ($1,082 < 10$), dan motivasi kerja ($1,082 < 10$). sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen

Hasil Uji Statistik F (Uji F)

Uji statistik F untuk mengukur ataupun mengetahui apakah variabel independen secara

keseluruhan berpengaruh secara bersama sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut dapat dilihat hasil pengujian adalah

Tabel 4: Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.314	3	5.438	44.448	.000 ^b
	Residual	11.746	96	.122		
	Total	28.060	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Teknologi_Informasi, Motivasi_Kerja, Remunerasi

Berdasarkan tabel 3 hasil uji statistik F adalah dengan df pembilang 3, df penyebut adalah 96 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0.05 sehingga diperoleh f tabel adalah 2.70 dan f hitung adalah 44.448, yang berarti f tabel lebih kecil dibandingkan dengan f hitung ($2.70 < 44.448$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan arti bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen yaitu teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Statistik t (Uji t)

Uji Parsial untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 4: Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.563	.493		3.173	.002
	Teknologi_Informasi	.801	.074	.715	10.766	.000
	Remunerasi	.048	.072	.045	.662	.509
	Motivasi_Kerja	-.270	.082	-.225	-3.282	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil uji t menunjukkan 3 variabel yang dimasukkan kedalam model regresi. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah teknologi informasi dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Remunerasi dengan nilai signifikan $0.509 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja nilai signifikan $0.01 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian diatas dapat dilihat hasil persamaan regresi linier bergadna yang terbentuk adalah

$$Y = 1,563 + 0,801 X_1 + 0,48 X_2 - 0,270X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 1,563 yang berarti bahwa apabila teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja bernilai konstan atau nol, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,563 satuan.
- Variabel teknologi informasi (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,801 yang berarti bahwa setiap kenaikan teknologi informasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,801 satuan dengan asumsi variabel teknologi informasi dianggap konstan atau nol.
- Variabel remunerasi (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,48 yang berarti bahwa setiap

- kenaikan remunerasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,48 satuan dengan asumsi variabel remunerasi dianggap konstan atau nol.
- d. Variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai koefisien sebesar $|-0,270|$ yang berarti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,270 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan atau nol.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji koefisien determinasi melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R²) adalah

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.581	.568	.350

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Teknologi_Informasi, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0.581 atau sebesar 58,1 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi, remunerasi, dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan 58.1% sedangkan sisanya 41.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara dengan nilai $0.000 < 0.05$ sehingga variabel teknologi informasi, remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Pegawai memilih bekerja menggunakan teknologi informasi seperti computer dapat memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nugroho, 2016) dan (Handayanai, Runtuwene, & Sambul, 2018) bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Medan, dengan nilai signifikan 0,509 lebih besar dari 0,05 ($0,509 > 0,05$). Hal ini dikarenakan pegawai tidak menerima gaji sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan perusahaan tidak memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata hanya dipengaruhi oleh remunerasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kemie, 2020), yang menyatakan remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian (Teja, 2017) dan (Mustikaningsih & Handayani, 2014) bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Medan, dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sudut pandang mengenai berbagai macam konsep tentang motivasi tersebut memiliki beberapa unsur yang menjadi kunci dan motivasi. Unsur-unsur tersebut berupa kebutuhan fisik, kebutuhan sosial dan kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan. Unsur tersebut menegaskan kembali konsep bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin positif pula kinerja

yang ditunjukkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Teja, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel teknologi informasi, remunerasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Medan.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah agar menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan. Karena dengan ada gaya kepemimpinan dengan cara membimbing dan mnegrahkan karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih atas pendanaan penelitian Dosen Pemula kepada Direktorat Sumber Daya, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dengan Nomor 058/LL1/LT/K/2022. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada LPPM Universitas Mikroskil.

Daftar Pustaka

- Adha. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan Kerja, budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*.
- Azahari. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. *Prosiding Seminar STIAMI*.
- Azhad. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jember: Cahaya Ilmu Jember.
- Handayanai, Runtuwene, & Sambul. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Manado . *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber: Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Kemie, S. S. (2020). Efek Motivasi dan Remunerasi di dalam Pengaruh Work Passion terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mar'atusholihah, & Karyani. (2021). Dampak Financial Technology Terhadap Kinerja Bank Umum Konvensional di Indonesia. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agrebisnis*.
- Mustikaningsih, & Handayani. (2014). Pengaruh Gaya Kepimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Media Ekonomi dan Manajemen.
- Nugroho. (2016). Pengaruh penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasid an Komunikasi*.
- Pramusinto, & Daerobi. (2019). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran di Indonesia . *Seminar Nasional & Call for Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen*.
- Rahayu, & Ruhamak. (2017). Pengaruh Kepemimpinan insentif Remunerasi dan Motivasi Keraj Terhadap Kinerja Karyawan.
-

- Rahayu, & Ruhamak. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Insentif Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Syahroni. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi, dan Kepercayaan Atas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual . *naska Publikasi*.
- Teja. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Syrakarta).
- Uzakki. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.
-