

## PERAN TEKNOLOGI E-RETRIBUSI QRIS SEBAGAI MODERASI ATAS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAG KOTA PASURUAN

Oleh

Wahyu Fitri Nucifera<sup>1</sup>, Muryati<sup>2</sup>, Nasharuddin Mas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email:<sup>1</sup>[wahyufitrinucifera@gmail.com](mailto:wahyufitrinucifera@gmail.com),<sup>2</sup>[muryati@gmail.com](mailto:muryati@gmail.com),

<sup>3</sup>[nasharuddinmas@gmail.com](mailto:nasharuddinmas@gmail.com)

### Article History:

Received: 05-07-2022

Revised: 17-07-2022

Accepted: 24-08-2022

### Keywords:

Compensation, Work Ability, QRIS E-Retribution Technology, Employee Performance, Pasuruan City Industry and Trade Department.

**Abstract:** This study aims to obtain empirical evidence about the role of compensation and work ability in encouraging the improvement of Employee Performance of Department Industry and Trade of Pasuruan City. In addition, to obtain empirical evidence of the moderating ability of QRIS e-retribution technology. This type of research is quantitative with the SEM method. The data was obtained through a questionnaire which was distributed to 62 employees of Department Industry and Trade of Pasuruan City. Empirical evidence obtained is that work ability can play a strong role in encouraging employee performance improvement, but compensation cannot. However, if through the moderation of the QRIS e-retribution technology, both work ability and compensation, both play a strong role in improving the Employee Performance of Department Industry and Trade of Pasuruan City. This finding is supported by education that can develop talent, the longer the employee works the more able to understand his duties, the salary is in accordance with the regulations, obtains a pension fund, is able to learn quickly, QRIS increases productivity and enhances work effectiveness

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi (Sedarmayanti, 2013). Menurut Sedarmayanti (2013), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sistem imbalan yang baik atau kompensasi adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 2014). Simamora (2016), menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Wang et al. (2021), menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian Kassahun (2021) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan penghargaan, dan kinerja karyawan. Tetapi, Troiano et al. (2019), menemukan sebaliknya bahwa efek kompensasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja. Begitu juga dengan Durrant et al. (2020), menemukan bukti lemah untuk peningkatan abnormal dalam kompensasi berbasis kinerja.

Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan kerja. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Ivancevich et al. (2007), menyatakan kemampuan kerja dan motivasi untuk bekerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Hasibuan (2012), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2005) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Berdasarkan penjelasan para ahli dan beberapa rujukan penelitian terdahulu tentang kaitan antara kompensasi dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa, baik kompensasi maupun kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga semakin diperkuat dengan hasil yang telah diperoleh Muhtadi et al. (2021), kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti (2021), ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Tetapi, Sari et al., (2021) dan Marzuca-Nassr et al., (2021), menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, instansi pemeritahan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan mahir dalam mengoperasikan komputer sebagai tuntutan untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas, dalam bidang ini instansi pemerintahan Kantor Disperindag Kota Pasuruan menerapkan Tata Cara Pembayaran E-Retribusi Melalui Quick Response Code Indonesia Standart (QRIS) sebagai bentuk pelayanan yang terbuka, efisiensi dan akurat bagi Pemerintah Kota Pasuruan. Pembayaran dilakukan melalui scan pada barcode yang ditempel di los maupun kios pedagang pasar, dengan bantuan alat M-POS. Untuk meningkatkan pemahaman publik pada umumnya, dan pedagang pasar pada khususnya, gambar di bawah ini menunjukkan tata cara pembayaran E-Retribusi melalui Quick Response Code Indonesia Standart (QRIS).

Dukungan perangkat keras dan perangkat lunak yang semakin baik memunculkan suatu kecenderungan sistem desentralisasi yang memungkinkan divisi dalam suatu organisasi mempunyai komputer mereka sendiri (Davis, 2012:6). Dalam hal ini, perkembangan teknologi pembayaran melalui E-Retribusi QRIS di Disperindag Kota pasuruan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam memahami komponen teknologi informasi itu sendiri, seperti perangkat keras dan perangkat lunak yang merupakan komponen dari sebuah perangkat komputer.

Penelitian tentang pengaruh pemanfaatan informasi teknologi telah dilakukan oleh Park dan Li (2021), bahwa teknologi blockchain memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan rantai pasokan. Begitu juga dengan Mikalef et al. (2021), bahwa dampak kapabilitas dinamis yang didukung teknologi informasi akan memperkuat kinerja kompetitif. Berseberangan dengan kedua peneliti tersebut, Akbar et al. (2010), bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal sama juga dikemukakan Purwanti et al. (2021), bahwa digital marketing berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mencoba menguji kemampuan teknologi e-retribution QRIS, apakah cara pembayaran retribusi pasar yang baru ini mampu berperan sebagai moderasi yang kuat atas pengaruh kompensasi maupun kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan?

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka (Cahayani, 2005). Armstrong & Baron (2016), menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah tercapai maka organisasi dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Penelitian yang dilakukan Wang et al. (2021) kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian Kassahun (2021) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan penghargaan, dan kinerja pegawai.

***Hipotesis 1: Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan***

### Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kemampuan (*ability*) yang dimaksudkan ini adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Marwansyah, 2010). Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan sesuai dengan penelitian terdahulu Muhtadi et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Astuti (2021) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

***Hipotesis 2: Kemampuan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan***

**Peran Teknologi E-Retribusi QRIS Sebagai Moderasi Atas Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomson et al (1991) dalam Wijana (2007) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para pegawai untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap pegawai, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para pegawai akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi harus didukung oleh komitmen organisasi pegawai agar dapat menghasilkan kinerja maksimal.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Anggota organisasi diharapkan mampu menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan mempercepat proses pertukaran atau arus informasi antar bagian sehingga hasil kinerja menjadi lebih bagus. Adnan et al. (2021) menyebutkan bahwa akuntabilitas (proksi dari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Ismail et al. (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan manajemen (proksi dari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Hasil lain menunjukkan bahwa aplikasi *online* memperlemah hubungan antara kinerja pegawai dan kinerja organisasi (Tarmidi dan Arsiah, 2019).

***Hipotesis 3: Teknologi e-retribusi QRIS berperan memperkuat kompensasi terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan***

**Peran Teknologi E-Retribusi QRIS Sebagai Moderasi Atas Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penerapan teknologi informasi sangat diperlukan oleh suatu organisasi sebagai sarana untuk menunjang aktivitas operasi dan administrasi. Teknologi informasi akan membantu seorang manajer dalam meramal kejadian di masa mendatang, menentukan sumber daya ekonomi, serta melakukan pengawasan. Suatu organisasi membutuhkan informasi yang berkualitas. Kuntum (2019) mendefinisikan informasi sebagai data yang diproses menjadi bentuk yang lebih bermanfaat bagi penerima dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Kemampuan teknik personal dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengolah data menjadi informasi yang tepat, akurat, berkualitas, serta dapat dipercaya. Perkembangan teknologi informasi memacu organisasi untuk mengadopsi teknologi yang dapat membantu kegiatan operasional (Ayoobkhan & Asirvatham, 2018). Sistem dengan kecanggihan informasional yang baik akan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Pengguna sistem harus memiliki kemampuan teknik personal sehingga dapat mengoperasikan dan merasakan manfaat dari sistem tersebut. Semakin tinggi kemampuan teknik personal, maka semakin baik kinerja individu dan berdampak pada kinerja sistem informasi, begitu pula sebaliknya. Pattiasina et al. (2021) mengatakan sistem informasi memoderasi kemampuan teknis aparatur terhadap kinerja sistem informasi. Utami dan Widhiyani

(2021), hasil analisisnya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (proksi dari kemampuan kerja) memperkuat pengaruh kemampuan teknik personal pada kinerja sistem informasi. Marina dan Wati (2021) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak bersifat moderasi dalam hubungan *locus of control* (proksi dari kemampuan kerja) dengan kinerja pegawai.

***Hipotesis 4: Teknologi e-retribusi QRIS memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan***

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu kompensasi, kemampuan kerja, teknologi e-retribusi QRIS, dan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, yang memiliki pegawai sebanyak 62 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 62 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

| VARIABEL                                           | INDIKATOR                        | ITEM   |                                               |
|----------------------------------------------------|----------------------------------|--------|-----------------------------------------------|
| Kompensasi (X1)<br><br>Werther & Davis (2003)      | Kompensasi langsung (X1.1)       | X1.1.1 | Gaji memenuhi kebutuhan keluarga              |
|                                                    |                                  | X1.1.2 | Gaji sesuai dengan peraturan                  |
|                                                    |                                  | X1.1.3 | Tunjangan diberikan yang berprestasi          |
|                                                    |                                  | X1.1.4 | Tunjangan memberikan semangat yang lebih      |
|                                                    |                                  | X1.1.5 | Tunjangan diberikan yang mencapai target      |
|                                                    |                                  | X1.1.6 | Tunjangan yang diberikan sesuai kedisiplinan  |
|                                                    | Kompensasi tidak langsung (X1.2) | X1.2.1 | Asuransi kesehatan memberikan rasa aman       |
|                                                    |                                  | X1.2.2 | Asuransi kesehatan memberikan kepastian       |
|                                                    |                                  | X1.2.3 | Organisasi memberikan tunjangan cuti          |
|                                                    |                                  | X1.2.4 | Menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat |
|                                                    |                                  | X1.2.5 | Memperoleh dana pensiun                       |
|                                                    |                                  | X1.2.6 | Dana pensiun memberikan kepuasan bekerja      |
| Kemampuan Kerja (X2)<br><br>Robbins & Judge (2013) | Kesanggupan Kerja (X2.1)         | X2.1.1 | Sanggup memahami bidang pekerjaan             |
|                                                    |                                  | X2.1.2 | Sanggup mandiri melaksanakan tugas            |
|                                                    |                                  | X2.1.3 | Sanggup mengatasi masalah-masalah             |
|                                                    | Pendidikan                       | X2.2.1 | Pendidikan meningkatkan                       |

| VARIABEL                                                   | INDIKATOR          | ITEM   |                                                |
|------------------------------------------------------------|--------------------|--------|------------------------------------------------|
|                                                            | (X2.2)             |        | kemampuan                                      |
|                                                            |                    | X2.2.2 | Pendidikan mengembangkan bakat                 |
|                                                            |                    | X2.2.3 | Pendidikan meningkatkan keterampilan           |
|                                                            | Masa Kerja (X2.3)  | X2.3.1 | Semakin lama, semakin mampu memahami           |
|                                                            |                    | X2.3.2 | Semakin lama, semakin tinggi kepuasan kerja    |
|                                                            |                    | X2.3.3 | Pangkat/golongan mempengaruhi tugas            |
| Teknologi E-Retribusi QRIS (Z)<br><br>Chin dan Todd (1995) | Manfaat (Z1.1)     | Z1.1.1 | Menjadikan pekerjaan lebih mudah               |
|                                                            |                    | Z1.1.2 | Bermanfaat dalam waktu dan biaya               |
|                                                            |                    | Z1.1.3 | Menambah produktivitas                         |
|                                                            | Efektivitas (Z1.2) | Z1.2.1 | Mempertinggi efektivitas kerja                 |
|                                                            |                    | Z1.2.2 | Dapat mengembangkan kinerja instansi           |
| Kinerja Pegawai (Y)<br><br>PP No. 30 Tahun 2019            | Kuantitas (Y1.1)   | Y1.1.1 | Pekerjaan sesuai dengan target capaian         |
|                                                            |                    | Y1.1.2 | Berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan |
|                                                            | Kualitas (Y1.2)    | Y1.2.1 | pekerjaan penuh perhitungan, cermat dan teliti |
|                                                            |                    | Y1.2.2 | Pekerjaan sesuai yang diharapkan pimpinan      |
|                                                            | Waktu (Y1.3)       | Y1.3.1 | Pekerjaan selesai sesuai waktu ditentukan      |
|                                                            |                    | Y1.3.2 | Mempergunakan waktu semaksimal                 |
|                                                            | Biaya (Y1.4)       | Y1.4.1 | Selalu mencari alternatif pola kerja           |
|                                                            |                    | Y1.4.2 | Mampu belajar dengan cepat                     |

Sumber: Werther & Davis (2003), Robbins & Judge (2013), Chin dan Todd (1995), PP No. 30 Tahun 2019.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 2. Karakteristik responden**

| No.           | Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin |                         |        |                |
| 1             | Laki-laki               | 44     | 71%            |

|             |                        |    |      |
|-------------|------------------------|----|------|
| 2           | Wanita                 | 18 | 29%  |
| Jumlah      |                        | 62 | 100% |
| Kepangkatan |                        |    |      |
| 1           | Juru Tk.I/Id           | 4  | 7 %  |
| 2           | Pengatur Muda/Ila      | -  | -    |
| 3           | Pengatur Muda Tk I/IIb | 5  | 8 %  |
| 4           | Pengatur/IIc           | 5  | 8 %  |
| 5           | Pengatur Tk I/IId      | 25 | 40 % |
| 6           | Penata Muda/IIIa       | 4  | 7 %  |
| 7           | Penata Muda Tk I/IIIb  | 3  | 5 %  |
| 8           | Penata/IIIc            | 6  | 9 %  |
| 9           | Penata Tk I/IIId       | 6  | 9 %  |
| 10          | Pembina/IVa            | 3  | 5 %  |
| 11          | Pembina Tk I/IVb       | 1  | 2 %  |
| Jumlah      |                        | 62 | 100% |
| Pendidikan  |                        |    |      |
| 1           | Strata 2/S2            | 4  | 6 %  |
| 2           | Strata 1/S1            | 16 | 26 % |
| 3           | Diploma                | 3  | 5 %  |
| 4           | SMA                    | 30 | 48 % |
| 5           | SMP                    | 9  | 15 % |
| Jumlah      |                        | 62 | 100% |
| Usia        |                        |    |      |
| 1           | 25 - 30                | 7  | 11   |
| 2           | 31 - 35                | 5  | 8    |
| 3           | 36 - 40                | 12 | 19   |
| 4           | 41 - 45                | 18 | 29   |

|            |         |    |      |
|------------|---------|----|------|
| 5          | 46 - 50 | 6  | 10   |
| 6          | 51 - 55 | 14 | 23   |
| Jumlah     |         | 62 | 100% |
| Masa Kerja |         |    |      |
| 1          | 0 - 5   | 8  | 13 % |
| 2          | 6 - 10  | 5  | 8 %  |
| 3          | 11 - 15 | 20 | 32 % |
| 4          | 16 - 20 | 12 | 19 % |
| 5          | 20 >    | 17 | 28 % |
| Jumlah     |         | 62 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2022

## Hasil Analisis

|   |                                                               |       |       |       |                      |
|---|---------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|----------------------|
| 2 | Kemampuan Kerja -> Kinerja Pegawai                            | 0,609 | 5,125 | 0,000 | Hipotesis 2 diterima |
| 3 | Kemampuan Kerja ->Teknologi E-Retribusi QRIS->Kinerja Pegawai | 0,271 | 2,912 | 0,004 | Hipotesis 3 diterima |
| 4 | Teknologi E-Retribusi QRIS->Kinerja Pegawai                   | 0,422 | 2,840 | 0,005 | Hipotesis 4diterima  |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2021.

Penelitian ini menjelaskan model hubungan antara kinerja yang dikaitkan dengan kompensasi dan kemampuan kerja, dengan moderasi teknologi e-retribusi QRIS pada pegawai Disperindag Kota Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya adalah pembahasan terhadap hasil analisis. Pembahasan yang dilakukan, pertama, pembahasan hasil pengujian atas indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kedua, pembahasan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teori-teori ataupun hasil penelitian empiris sebelumnya, apakah teori atau hasil penelitian empiris tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis, dan yang ketiga adalah dukungan dari statistik deskriptif dan pendukung lainnya.

#### **Kemampuan Kompensasi dalam mendukung Peningkatan Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan kompensasi tidak cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan. Probabilitas lebih besar daripada 0,05 dan t statistik yang diperoleh lebih kecil daripada t tabel 1,960. Dengan demikian, kompensasi tidak mampu berperan secara kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Wang et al. (2021), yang telah menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan Kassahun (2021), yang juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

#### **Kemampuan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya peranan kuat kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kemampuan kerja mampu berperan secara kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Muhtadi et al. (2021), yang telah menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan Astuti (2021), yang menemukan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan Harris & Fleming (2017), yang menemukan bahwa sifat kesadaran memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kecenderungan produktivitas. Lebih penting lagi, temuan mengungkapkan bahwa kecenderungan produktivitas mempengaruhi ambiguitas peran, kepuasan kerja dan kinerja layanan yang dinilai sendiri dan bahwa

penambahan konstruk ke dalam studi kepribadian secara signifikan meningkatkan kemampuan penjelas model kepribadian. Sungu et al. (2019), juga menemukan bahwa POS meningkatkan AOC yang pada gilirannya, secara positif memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, dan yang terpenting, hasil menunjukkan bahwa kemampuan kinerja memoderasi efek langsung dan tidak langsung (melalui AOC) dari POS terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kemampuan pegawai untuk tugas tidak hanya signifikan untuk sumber daya timbal balik yang diinvestasikan oleh organisasi pada pegawai, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Robbins dan Judge (2008), menjelaskan kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan, Kreitner dan Kinicki (2003), menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Begitu juga dengan Hasibuan (2005), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan, Swasto (2003), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Katz dan Rosenweigh dalam Thoha (1998), mengatakan bahwa kemampuan bergantung pada keterampilan dan pengetahuan (ability depends upon both skill and knowledge), dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat.

Wijaya (1993), mengemukakan bahwa keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya. Sedangkan Zainun (1996), menyatakan bahwa kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan. Selain pendidikan, latihan juga dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Gibson, et al. (1996), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Robbins dan Judge (2008), mengatakan terdapat dua macam kemampuan kerja yaitu: (1) Kemampuan Intelektual, yakni kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan mengingat, dan yang (2) Kemampuan Fisik, yakni kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen kemampuan fisik pegawai. Sedangkan, Hersey & Blanchard dalam Dharma (1995), mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya, kemampuan

kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain: (1) Kemampuan Teknis, (2) Kemampuan Konseptual, dan (3) Kemampuan Sosial.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif kemampuan kerja yang memperoleh tanggapan tinggi, diantaranya gaji sesuai dengan peraturan dalam indikator kesanggupan; pendidikan mengembangkan bakat dalam indikator pendidikan; serta semakin lama, semakin mampu memahami dalam indikator masa kerja.

Namun demikian, pihak manajemen Disperindag Kota Pasuruan juga perlu mencermati beberapa item tanggapan responden yang lemah, diantaranya sanggup mandiri melaksanakan tugas dalam indikator kesanggupan; pendidikan meningkatkan keterampilan dalam indikator pendidikan, serta semakin lama, semakin tinggi kepuasan kerja dalam indikator masa kerja

### **Teknologi e-retribusi QRIS berperan memperkuat kompensasi terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya peranan moderasi teknologi e-retribusi QRIS dalam menguatkan pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, teknologi e-retribusi QRIS berperan sebagai moderasi atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Adnan et al. (2021), menyebutkan bahwa akuntabilitas (proksi dari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Begitu juga dengan Ismail et al. (2021), yang menemukan bahwa dukungan manajemen (proksi dari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Hasil lain menunjukkan bahwa aplikasi online memperlemah hubungan antara kinerja pegawai dan kinerja organisasi (Tarmidi & Arsjah, 2019).

Thomson et al (1991) dalam Wijana (2007) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.

Penggunaan e-retribusi dipandang sebagai jawaban atas transaksi pembayaran digital yang semakin masif. Saat ini, telah banyak penyedia layanan pembayaran digital yang bisa digunakan. Selain itu, e-retribusi juga dapat menjadikan kegiatan pembayaran retribusi semakin efektif dan efisien. Hadirnya pembayaran retribusi secara digital menjadi sangat penting karena dapat menjadi alat pembayaran yang sesuai dengan protokol kesehatan dalam rangka membantu mengurangi transaksi secara uang langsung atau tunai. Penerapan digitalisasi bisa meningkatkan produktivitas tanpa harus meninggalkan lapak dagangan. Selain itu, semua transaksi tercatat dan tersimpan dengan baik. Program pembayaran secara elektronik ini memiliki beberapa tujuan seperti membangun kepercayaan pedagang kepada pemerintah, efisiensi karcis retribusi, dan efisiensi waktu.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel teknologi e-retribusi QRIS yang memperoleh tanggapan tinggi, diantaranya menambah produktivitas dalam indikator manfaat, serta mempertinggi efektivitas kerja dalam indikator efektivitas.

Namun demikian, manajemen Disperindag Kota Pasuruan juga perlu mencermati

beberapa item dari teknologi e-retribusi QRIS yang mendapatkan tanggapa lemah, diantaranya bermanfaat dalam waktu dan biaya dalam indikator manfaat; serta dapat mengembangkan kinerja instansi dalam indikator efektivitas.

### **Teknologi e-retribusi QRIS berperan memperkuat kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan**

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya peranan moderasi teknologi e-retribusi QRIS dalam menguatkan pengaruh kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, teknologi e-retribusi QRIS berperan sebagai moderasi atas pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Kuntum (2019), menyebutkan bahwa informasi sebagai data yang diproses menjadi bentuk yang lebih bermanfaat bagi penerima dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Begitu juga dengan Ayoobkhan & Asirvatham (2018), mengatakan bahwa perkembangan teknologi informasi memacu organisasi untuk mengadopsi teknologi yang dapat membantu kegiatan operasional. Sistem dengan kecanggihan informasional yang baik akan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Pengguna sistem harus memiliki kemampuan teknik personal sehingga dapat mengoperasikan dan merasakan manfaat dari sistem tersebut. Semakin tinggi kemampuan teknik personal, maka semakin baik kinerja individu dan berdampak pada kinerja sistem informasi, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya, Pattiasina et al. (2021) mengatakan sistem informasi memoderasi kemampuan teknis aparatur terhadap kinerja sistem informasi.

Utami & Widhiyanti (2021), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (proksi dari kemampuan kerja) memperkuat pengaruh kemampuan teknik personal pada kinerja sistem informasi. Selanjutnya, Marina & Wati (2021), menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak bersifat moderasi dalam hubungan locus of control (proksi dari kemampuan kerja) dengan kinerja pegawai.

Temuan empiris ini didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja organisasi yang memperoleh tanggapan tinggi, diantaranya kuantitas; pekerjaan penuh perhitungan, cermat dan teliti dalam indikator kualitas; mempergunakan waktu semaksimal dalam indikator waktu; mampu belajar dengan cepat dalam indikator biaya (efisiensi).

Namun juga perlu dicermati oleh manajemen Disperindag Kota Pasuruan tentang item-item dari kinerja pegawai yang mendapat tanggapan lemah diantaranya pekerjaan sesuai dengan target capaian dalam indikator kuantitas; pekerjaan sesuai yang diharapkan pimpinan dalam indikator kualitas; pekerjaan selesai sesuai waktu ditentukan dalam indikator waktu; selalu mencari alternatif pola kerja dalam indikator biaya (efisiensi).

### **Implikasi Penelitian**

Salah satu hipotesis yang diajukan ditolak, yakni hipotesis 1, tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, bilamana dimoderasi oleh teknologi e-retribusi QRIS, pengaruh tersebut menjadi kuat. Artinya, teknologi e-retribusi QRIS sangat kuat fungsinya sebagai moderasi. Sebagaimana dipahami bahwa sifat dari moderasi adalah memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, jika kompensasi diuji secara langsung terhadap kinerja

pegawai, kemampuannya tidak kuat atau tidak signifikan, tetapi bilamana melalui teknologi e-retribusi QRIS hubungan ini menjadi kuat. Dengan demikian, penerapan teknologi e-retribusi QRIS menjadi solusi bagi Disperindag Kota Pasuruan dalam hal memicu peningkatan pendapatan daerah dan kinerja para pegawainya.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai Disperindag Kota Pasuruan tentang kinerja pegawai sangat terbatas pada faktor kompensasi, kemampuan kerja, dan teknologi e-retribusi QRIS (moderasi) saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan pegawai terhadap kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi.
- [2] Adnan, M., Zarrar, S., dan Zafar, K. (2021). Employee Empowerment and Compensation as A Consequence on Employee Job Performance with the Moderating Role of Employee Accountability. *iRASD Journal of Management*, Volume 3, Number 3, 218-232.
- [3] Akbar, N., Ratnawati, V., & Novita, V. (2010). Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Akuntan Internal. *Jurnal Ekonomi*, Volume 18, Nomor 2, 79-91.
- [4] Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- [5] Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Astuti, R. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 121-132.
- [7] Ayoobkhan, A. L. M., & Asirvatham, D. (2018). A Study on The Adoption of Software as a Service (SaaS) in Online Business SMEs in Sri Lanka. *Asian Journal of Research in Computer Science*, 2:2, 1–13.
- [8] Bungin, B. (2014). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [9] Cahayani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- [10] Chin, W.C. dan Todd, P.A. 1995. On the Use, Usefulness and Ease of Use of Structural Equation Modelling in MIS Research: A Note of Caution. *MIS Quarterly*, Vol. 19 No. 2, 237-46.
- [11] Dessler, G. 2011. Human Resource Management. Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- [12] Durrant, J., Gong, J, J., & Howard, J. (2020). In the Nick of Time: Performance-Based Compensation and Proactive Responses to the Tax Cuts and Jobs Act. *Journal of Management Accounting Research*, 33 (1): 53–74. <https://doi.org/10.2308/JMAR-19-060>
- [13] Eisingerich, A.B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National

- Investigation. *Journal of International Marketing*. 18(2), pp. 64-79.
- [14] Geisser, S. 1975. The Predictive Sample Reuse Method with Applications. *Journal of the American Statistical Association*. 70(350), pp. 320-328.
- [15] Ghazali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall.
- [17] Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- [18] Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- [19] Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] <http://216.10.241.171/ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/901>
- [21] <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01674-2>
- [22] <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1666262>
- [23] Ismail, A.I., Majid, A.H.A., dan Jibrin-Bida, M. (2021). Moderating Effect of Management Support on the Relationship Between HR Practices and Employee Performance in Nigeria. *Global Business Review*, Vol 22, Issue 1, 132-150.
- [24] Ivancevich, John, M., Robert, Konopaske. dan Michael, T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- [25] Kassahun, Z. (2021). The Effect of Compensation and Reward on Employee Performance: The Case of Wegagen Bank, Addis Ababa City Branches. A Thesis Submitted To St.Mary's University School of Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration (MBA).
- [26] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. edisi 5 Alih bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Kuntum, C. (2019). Effect of Implementation of Enterprise Resource Planning System on Quality of Accounting Information. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 3:87, 15–20.
- [28] Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th Edition. USA: Pearson Education, Inc.
- [29] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [30] Mardalis. 2008. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [31] Marina, N.K.D., dan Wati, N.W.A.E. (2021). Penggunaan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Locus of Control dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, Universitas Hindu Indonesia, Edisi April 2021, 141-167.
- [32] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: ALFABETA.
- [33] Marzuca-Nassr, G.N., Soto-Rodríguez, F.J., Bascour-Sandoval, C., et al. (2021). Influence of age on functional capacity and work ability in Chilean workers: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, volume 94, 1307–1315.
- [34] Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

- 
- [35] Mikalef, P., Pateli, A., & van de Wetering, R. (2021). IT architecture flexibility and IT governance decentralisation as drivers of IT-enabled dynamic capabilities and competitive performance: The moderating effect of the external environment. *European Journal of Information Systems*, Vol. 30, No. 5, 512–540.
- [36] Milkovich, George T., dan Boudreau, John W. (1997). *Human Resources Management*. 8th Edition. Chicago: Richard D. Irwin.
- [37] Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- [38] Muhadjir, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- [39] Muhtadi, A., Sujana, I.W., & Widnyana, I.W. (2021). The Effect of Education and Job Training on Employee Performance with Motivation and Work Ability as Intervening Variables at The Airport Personnel of PT. JAS International Airport Branch I Gusti Ngurah Rai Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 12(6), 20409–20419.
- [40] Musanef. 2008. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jilid II, Jakarta: Gunung Agung.
- [41] Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [42] Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [43] Paramitha, D.A., dan Kusumaningtyas, D. (2020). QRIS. Kediri: Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- [44] Park, A., dan Li, H. (2021). The Effect of Blockchain Technology on Supply Chain Sustainability Performances. *Sustainability* 2021, 13(4), 1726; <https://doi.org/10.3390/su13041726>
- [45] Pattiasina, V., Noch, M.Y., Saling., Bonsapia, M., dan Patiran, A. (2021). Determinan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi dimoderasi oleh Pendidikan dan Pelatihan. *Public Policy*, Vol. 2, No. 1, 37-56.
- [46] Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 09 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan Pasar.
- [47] Purwanti, Y., Erlangga, H., Kurniasih, D., et al. (2021). The Influence of Digital Marketing & Innovation on The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol.12 No.7, 118-127.
- [48] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- [49] Sari, K.A.D.P., Suryandari, N.N.A., Putra, G.B.B. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja dan Jabatan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *JURNAL KHARISMA*, VOL. 3 No. 1, 11-21.
- [50] Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [51] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [52] Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [53] Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- [54] Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [55] Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 36(2), pp. 111-147.
- [56] Sudjarwo & Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- [57] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- 
- [58] Sulistiyani, Ambar T., dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
  - [59] Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
  - [60] Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang. UB Press.
  - [61] Tamim, F. 2004. Reformasi Birokrasi: Analisis Pembangunan Administrasi Negara. Cetakan I. Jakarta: Belantika.
  - [62] Tarmidi, D., dan Arsjah, R.J. 2019. Employee and Organizational Performance: Impact of Employee Internal and External Factors, Moderated by Online Application. *Journal of Resources Development and Management*, Vol.57, 30-37.
  - [63] Thompson, R.L., Higgins, C.A., and Howell, J.M. (1991). Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization. *MIS Quarterly*, Vol. 15 No. 1, 125-143.
  - [64] Troiano, H., Torrent, D., & Daza, L. (2019). Compensation for poor performance through social background in tertiary education choices. *Studies in Higher Education*, 46:6, 1225-1240.
  - [65] Urbach, N., & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2), pp. 5-40.
  - [66] Utami, I.G.A.P., dan Widhiyani, N.L.S. (2021). Pendidikan dan Pelatihan Memoderasi Pengaruh Kemampuan Teknik Personal dan IT Sophistication pada Kinerja SIA. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol. 31 No. 8, 2072-2085.
  - [67] Wang, C., Zhang, S., Ullah, S., Ullah, R., & Ullah, F. (2021). Executive compensation and corporate performance of energy companies around the world. *Energy Strategy Reviews*, 38, 1-7.
  - [68] Werther, William B. Jr. dan Keith Davis. 2003. Human Resources and Personnel Management. 4th Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
  - [69] Winardi. (2007). Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
  - [70] Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
  - [71] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS. Jakarta: Salemba Infotek.
  - [72] Zainal, V.R., Ramly, H.M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
  - [73] Isvandiar, Any & Fuadah, Lutfiatul. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Malang: Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 Agustus 2017.
  - [74] Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam, & Ika Ruhana (2015). Pengaruh kemampuan kerja an motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015|. ,[administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN