Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, Manajemen & Bisnis (MUANOMI)
Volume. 2 Nomor. 4 Oktober 2026
e-ISSN : 3090-9481 ; p-ISSN : 3090-5729, Hal. 144-153
DOI: https://doi.org/10.64365/muanomi.v2i4.624
Available online at: *https://jurnal.muaraedukasi.id/index.php/muanomi*

Pengaruh Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dukcapil Jombang

Aldy Algaressa*
Fakultas Ekonomi, Universitas Darul 'Ulum, Indonesia
*Email: aldyalgaresaa@gmail.com
Alamat: Jl. KH. Abdurrahman Wahid (Gus Dur) No. 29A, Jombang, Jawa Timur
Korespondensi penulis: aldyalgaresaa@gmail.com

Abstract: *The development of digital transformation requires government agencies, including the Population and Civil Registration Office (Dukcapil), to provide fast, accurate, and technology-based services. However, the decline in the performance of Jombang Regency Dukcapil employees from 101.64% in 2023 to 98.28% in 2024 indicates that the utilization of information systems, employee competence, and work discipline has not been optimal. This investigation aims to determine the effect of information systems, employee competence, and work discipline on employee performance at Jombang Regency Dukcapil, both partially and simultaneously. This study used a quantitative associative approach with a population and sample of all 50 Dukcapil employees, taken using a saturated sampling technique. Data were gathered via questionnaires, observation, and documentation, then analyzed utilizing multiple linear regression assisted by SPSS version 27. The outcomes reveal that information systems have a positive and significant effect on employee performance (β = 0.461; sig. 0.000), employee competence has no significant partial effect (β = -0.225; sig. 0.082), and work discipline has a positive and significant effect on employee performance (β = 0.421; sig. 0.001). Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance with a contribution of 47.5% (Adjusted R Square). Thus, optimizing information systems and strengthening work discipline are key to improving the performance of Jombang Regency Dukcapil employees*.

Keywords: *Information Systems, Employee Competence, Work Discipline, Employee Performance*.

Abstrak: Perkembangan transformasi digital menuntut instansi pemerintah, termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berbasis teknologi. Namun, penurunan kinerja pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang dari 101,64% pada tahun 2023 menjadi 98,28% pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa penerapan sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja belum optimal. Penelitian ini ditujukan guna mengetahui pengaruh sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang, dari sisi parsial hingga simultan. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui populasi sekaligus sampel seluruh 50 pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dihimpun lewat teknik kuesioner, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis mempergunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS versi 27. Temuan penelitian mengindikasikan, sistem informasi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β = 0,461; sig. 0,000), kompetensi pegawai tidak memengaruhi signifikan secara parsial (β = -0,225; sig. 0,082), dan disiplin kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β = 0,421; sig. 0,001). Secara simultan, tiga variabelnya memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi mecapai 47,5% (Adjusted R Square). Dengan demikian, optimalisasi sistem informasi dan penguatan disiplin kerja termasuk kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang.

Kata kunci: Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan global di era digitalisasi mentransformasi secara signifikan pada proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Revolusi industri 4.0 mendorong akselerasi

Received: September 09, 2026; Revised: September 15, 2026; Accepted: Septembr 25 ,2026; Online Available: September 28, 2026; Published: Oktober 30, 2026;

transformasi digital di Indonesia; data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia tahun 2025 mencatat penetrasi internet menyentuh anngka 80,66% ataupun 229,42 juta pengguna, sejalan dengan peningkatan Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) menjadi 44,53 poin (Kemendagri, 2023). Kondisi ini mendorong pemerintah, tidak terkecuali jajaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), untuk bertransformasi dari layanan dokumen konvensional menuju layanan berbasis digitalisasi data kependudukan melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan aplikasi Identitas Kependudukan Digital (IKD).

Namun demikian, penerapan sistem informasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Rapat Koordinasi Nasional Dukcapil Tahun 2024 mengungkap sejumlah persoalan, di antaranya sarana-prasarana yang kurang layak, 60% sumber daya manusia teknis berstatus non-PNS, serta jabatan fungsional Administrator Database dan Operator SIAK yang belum berjalan implementatif. Firdaus et al. (2023) menemukan tantangan krusial berupa disparitas kompetensi teknologi dan ketidakjelasan status kepegawaian operator, yang berdampak pada lamanya proses penerbitan dokumen, antrean panjang, serta terhambatnya integrasi data dengan layanan eksternal seperti BPJS, BPKB, dan perbankan.

Kinerja pegawai di sektor publik tidak semata diintervensi oleh faktor individual, namun pula oleh sistem yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Sistem informasi yang terintegrasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara signifikan (Sitorus, 2022). Di samping itu, kompetensi pegawai turut menjadi unsur penentu keberhasilan organisasi, khususnya dalam hal kapasitas beradaptasi dengan perubahan teknologi (Sapitri Eka Dewi & Mahayasa Aryana, 2022). Disiplin kerja juga menjadi unsur penting yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi; rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan kinerja serta kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Fenomena yang terjadi di Dukcapil Kabupaten Jombang menunjukkan indikasi belum optimalnya kinerja pegawai, tercermin dari data kinerja yang menurun dari 101,64% pada tahun 2023 menjadi 98,28% pada tahun 2024, atau turun sebesar 3,36%. Studi sebelumnya memperlihatkan temuan yang tidak konsisten terkait pengaruh sistem informasi pada kinerja pegawai. Sitorus (2022) dan Hendarmin & Sari (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Ricardo & Trisna (2023) menemukan bahwa sistem informasi tidak selalu berpengaruh signifikan tanpa dukungan faktor lain. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya hanya menggunakan dua atau tiga variabel secara terpisah, sehingga kombinasi

ketiga variabel sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja secara simultan masih relatif terbatas dikaji, khususnya pada konteks instansi pemerintah daerah.

Mengacu penjabaran tersebut, studi ini ditujukan guna menelaah pengaruh sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dukcapil Kabupaten Jombang, dalam konteks parsial sekaligus simultan. Studi ini merujuk pada perspektif Resource Based View (RBV), yang memandang sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja sebagai sumber daya strategis (physical, human, dan organizational capital resources) yang menentukan keunggulan kinerja organisasi. Secara teoritis, penelitian ini harapannya menambah kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor publik, sementara dari sisi praktis bisa dijadikan acuan evaluasi untuk instansi dalam memperbaiki kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang berjenis studi asosiatif. Hal ini didasarkan pada fokus yang ditelit serta berupaya mengujikan hubungan serta pengaruh antarvariabel yang dapat diukur secara objektif lewat data berbentuk angka. Variabel-variabel yang dimaksud terdiri atas sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja.

2.2. Lokasi dan Objek / Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Dukcapil Jombang. Instansi ini mencakup pembuatan KTP, kartu keluarga, akta kelahiran, hingga beragam dokumen kependudukan yang lain. Objek pada studi ini meliputi variabel-variabel yang dikaji, yakni sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja selaku variabel independen, serta kinerja pegawai selaku variabel dependennya. Sementara itu, subjek pada sebuah studi ialah pihak-pihak yang menjadi sumber data, subjek yang diamati ialah semua pegawai yang bekerja di Dukcapil Jombang.

2.3. Populasi dan Teknik pengambilan Sampel

Populasi sekaligus sampel yang diamati ialah semua pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang sejumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), yakni semua elemen populasinya dipilih menjadi sampel untuk diteliti dikarenakan populasinya tergolong kecil (Sugiyono, 2023). Data primer dihimpun lewat kuesioner berbasis Google Form melalui skala Likert lima poin (”1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju”),

yang disertai penggunaan teknik observasi dan dokumentasi. Data sekunder dihimpun lewat jurnal nasional, jurnal internasional, dan penelitian terdahulu.

2.4. Analisis Data.

Analisis data mempergunakan aplikasi SPSS versi 27, mencakup uji validitas (item disebut valid bila r hitung > r tabel), uji reliabilitas mempergunakan teknik Cronbach's Alpha (dinyatakan reliabel bila nilai > 0,70), uji asumsi klasik (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas lewat skor Tolerance dan VIF, heteroskedastisitas melalui uji Glejser, serta autokorelasi melalui uji Durbin-Watson), analisis regresi linear berganda melalui persamaan modelnya berupa:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

dengan Y = kinerja pegawai, α = konstanta, β = koefisien regresi, X1 = sistem informasi, X2 = kompetensi pegawai, X3 = disiplin kerja, dan e = tingkat kesalahan. Uji hipotesis melewati tahapan berupa uji t (parsial) dan uji F (simultan) melalui taraf signifikansi 0,05, berlanjut mempergunakan uji koefisien determinasi (R^2) guna menyelidiki besaran kontribusi variabel independen pada dependennya (Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Responden yang diamati sejumlah 50 pegawai Dukcapil Kabupaten Jombang, terdiri atas 28 orang laki-laki (56%) dan 22 orang perempuan (44%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia lebih dari 42 tahun (42%). Berdasarkan jabatan, mayoritas responden berstatus PPPK PW Pelaksana, yaitu sebanyak 29 orang (58%).

3.2. Uji Hipotesis

3.2.1. Uji T Parsial

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.193	2.741		.800	.428
	Sistem informasi	.461	.118	.491	3.899	.000
	Kompetensi pegawai	-.225	.127	-.233	-1.777	.082
	Disiplin kerja	.421	.115	.473	3.672	.001
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

a. Mengacu tabel yang tersaji, bisa diidentifikasi nilai variabel sistem informasi X1, T hitung (3,899) > T tabel (1.679) ataupun skor sig. 0,000 < 0,05, (H1 diterima, H0 ditolak) Maka bisa ditarik kesimpuln jika sistem informasi memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi serta kesiapan infrastruktur pendukungnya, mampu mendorong percepatan dan efisiensi penyelesaian tugas para pegawai.
b. Mengacu tabel bisa diidentifikasi nilai variabel kompetensi pegawai X2, T hitung (-1,777) < T tabel (1.679) ataupun skor sig. 0,082 > 0,05, (H2 ditolak, H0 diterima) Maka bisa di tarik kesimpulan jika kompetensi pegawai tidak memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Penguasaan teknis individu belum dapat berdampak langsung pada performa kinerja jika tidak ditunjang oleh faktor-faktor operasional lain.
c. Pada tabel 4.22 bisa diidentifikasi nilai variabel disiplin kerja X3, T hitung (3,672) > T tabel (1.679) ataupun skor sig. 0,001 < 0,05, (H3 diterima, H0 ditolak) Maka bisa di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Sikap patuh terhadap aturan, kerapian saat bekerja dan rasa tanggung jawab pegawai secara nyata meningkatkan mutu capaian operasional harian.

3.2.2. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.471	3	15.157	15.792	.000[b]
	Residual	44.149	46	.960		
	Total	89.620	49			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Dari tabel tersebut dihasilkan skor Sig. 0,000 < 0, 05 dan F hitung lebih dari F tabel (15.792 > 2,807), maka dari output yang diperolah variabel dependen (X1,X2,X3) secara simultan memengaruhi signifikan pada variabel (Y). Integrasi penerapan teknologi informasi yang andal, pengelolaan kompetensi, serta penguatan kedisiplinan merupakan kombinasi strategis yang memadai dalam meningkatkan performa kinerja pegawai.

3.3. Pembahasan

Pengaruh sistem informasi pada kinerja pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan sistem informasi memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan tersebut relevan dengan perspektif Resource Based View, di mana sistem informasi kependudukan

seperti SIAK, layanan e-KTP, dan akta kelahiran online berperan sebagai physical capital resources dan organizational capital resources yang menjadi sumber daya strategis organisasi. Semakin optimal penerapan sistem informasi, semakin cepat dan akurat pula proses pelayanan yang dihasilkan, sebagaimana dikemukakan Laudon & Laudon (2021) bahwa sistem informasi mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengendalian dalam organisasi. Temuan tersebut relevan dengan kajian Sitorus (2021), Tayabu et al. (2022), dan Hendarmin & Sari (2024), namun berbeda dengan temuan Ricardo & Trisna (2023) yang mengindikasikan, sistem informasi tidak selalu memengaruhi signifikan tanpa dukungan faktor lain seperti budaya organisasi.

Pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja pegawai. Kompetensi pegawai tidak terbukti memengaruhi signifikan secara parsial pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dijelaskan karena kinerja pelayanan administrasi kependudukan bersifat system-driven, yaitu sangat bergantung pada keandalan sistem SIAK terpusat dan ketersediaan sarana pendukung, sehingga kompetensi individu yang sudah relatif tinggi dan seragam antarpegawai belum tampak sebagai faktor pembeda kinerja. Selain itu, korelasi kompetensi dengan disiplin kerja dan sistem informasi (Tolerance 0,625; VIF 1,600) mengindikasikan kontribusi kompetensi kemungkinan telah banyak terserap oleh disiplin kerja yang justru terbukti signifikan. Temuan tersebut berlawanan dengan studi Noor et al. (2023) dan Sapitri Eka Dewi & Mahayasa Aryana (2022) yang menghasilkan simpulan, pengaruh positif dan signifikan kompetensi pada kinerja, sekaligus memperkuat adanya research gap pada topik ini.

Pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai. Disiplin kerja dibuktikan memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan tersebut relevan dengan teori Hasibuan (2020) yang menjabarkan, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kerelaan pekerja mematuhi regulasi organisasi, sekaligus sejalan dengan perspektif RBV yang memandang disiplin kerja sebagai organizational capital resources yang unik dan sulit ditiru instansi lain. Hasil ini konsisten dengan studi Afrilia (2023) dan Fadzillah et al. (2025), yang sama-sama menemukan pegawai dengan disiplin tinggi umumnya memperlihatkan makin baiknya kinerja yang produktif dan berkualitas.

Pengaruh simultan sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel secara bersamaan terbukti memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai melalui kontribusinya senilai 47,5%. Temuan tersebut relevan dengan pandangan Resource Based View yang menekankan bahwa keunggulan kinerja organisasi berasal dari pengelolaan sumber daya secara sistemik dan saling melengkapi, bukan dari

satu sumber daya secara terpisah. Kondisi ini relevan dengan fenomena penurunan kinerja pegawai Dukcapil Jombang yang melatarbelakangi penelitian ini, sehingga optimalisasi sistem informasi dan penguatan disiplin kerja menjadi dua area prioritas untuk mendorong kembali capaian kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Mengacu temuan analisis dan bahasan, bisa diambil simpulan: (1) sistem informasi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dukcapil Kabupaten Jombang, karena sistem informasi berperan sebagai sumber daya organisasi yang mendukung proses pelayanan; (2) kompetensi pegawai tidak memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarennakan tingkat kompetensi pegawai relatif seragam dan kontribusinya lebih banyak terserap oleh disiplin kerja; (3) disiplin kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja mendorong ketepatan pelaksanaan tugas pelayanan; dan (4) sistem informasi, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi senilai 47,5%, sementara 52,5% sisa lainnya mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang bukan model yang diamati.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Dukcapil Kabupaten Jombang terus memperbarui dan merawat sistem administrasi kependudukan, menguatkan implementasi disiplin kerja lewat pengawasan dan pemberian apresiasi, serta tetap mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan meskipun pengaruhnya belum signifikan secara parsial dalam penelitian ini. Bagi peneliti berikutnya, direkomendasikan agar menambah variabel lainnya di luar model, misalnya kompensasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja, sekaligus mengekspansi cakupan responden guna mendapat gambaran yang lebih holistik terkait sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah.

DAFTAR REFERENSI

Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial, 1(1).

Badruzzaman, H. A. A. (2023). Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kepuasaan pengguna akhir pada PDAM Kabupaten Cianjur.

Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin, 3(1), 94–102.

Firdaus, Nurlina, & Nursamsir. (2023). Penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dalam Meningkatkan Digitalisasi Pelayanan Publik. Jurnal Perspektif Administrasi Dan Bisnis, 4(1). https://doi.org/10.38062/JPAB.V4I1.447

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Hendarmin, R., & Sari, R. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Efektivitas Kerja Pegawai PT Telkomsel. Jurnal Riset Terapan Akuntansi, 8, 27–34.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187–210.

Imam Ghozali. (2020). 25 Grand Theory, Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Apriya, Ed.). Yoga Pratama.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2023). https://www.kemendagri.go.id/publikasi/kategori/3

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2021). Management Information Systems: Managing the Digital Firm. Pearson.

Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 10(03), 301–320.

Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Ilmiah Hospitality, 12(2), 559–570.

Pratama, I. G. A. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 11(2), 501–507.

Purwasih, R. (2026). Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Berdasarkan Kualitas, Kepuasan Pengguna Dan Manfaat Bersih Menggunakan Model Delone Dan McLean. Jurnal Sains Informatika Terapan, 5(1), 158–165.

Reynolds, & Stair. (2021). Principles of Information Systems.

Ricardo, R., & Trisna, W. V. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 13(2), 263–273.

S'adah, R., & Rahman, T. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). JAPB, 8(2), 1380–1393.

Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(02), 14–25.

Sakaria, M., Sangkota, M., Pagisi, E. W. I., Kasim, F. S., & Hasriani, H. (2025). Pengaruh Karakteristik Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komunikasi Informasi dan Pers (Kominfopers) Kabupaten Pasangkayu. Jurnal Ekonomi Trend, 13(1), 149–156.

Sapitri Eka Dewi, & Mahayasa Aryana. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Warmadewa Management and Business Journal, 4(1), 1–12.

Septiani, T., Meilani, R. I., & Inayati, T. (2024). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Dan Remunerasi (SIJAWARA). Jurnal Manajerial, 23(2), 195–208. https://doi.org/10.17509/manajerial.v23i2

Sinaga, A. R. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Putra Mahkota Kota Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan, 2(3), 87–98.

Sitorus, E. S. (2021). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 5(2), 313–322.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.

Syihabuddin, M., Saripudin, S., & Magdalena, P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Distrupsi Teknologi Departemen Kementrian Agama Kabupaten Jepara. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(2), 874–881.

Syihabudhin, S. E., Dita Rachmawati, S. H., SE, M. M., Nyuherno Aris Wibowo, S. P., & Lilik Ismawati, S. E. (2024). Manajemen Kinerja dan Kompensasi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. 5(2), 834–841. http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id/1575/

Yuliana, E., Marginingsih, R., & Susilawati, T. E. (2020). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 14(2), 21–30.