

Pengaruh Penerapan Digitalisasi, Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan

Amira Rakhmah; amirarakmah@gmail.com^{1*}
Ascosenda Ika Rizqi; ascosenda@unmerpas.ac.id²
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Saat ini teknologi informasi harus dipahami secara lebih luas untuk membentuk informasi yang diciptakan oleh bisnis dan digunakan selaras dengan tujuan peningkatan serta teknologi terkait yang memproses informasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 62 orang, dan metode sensus digunakan dengan melibatkan semua populasi sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan model regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja dan kompetensi juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya digitalisasi, penguatan budaya kerja, dan pengembangan kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi pemerintah. Kesimpulan ini memberikan implikasi penting bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

Kata kunci: penerapan digitalisasi; budaya kerja; kompetensi; kinerja pegawai

ABSTRACT

Currently, information technology must be understood more broadly to form information created by businesses and used in line with the purpose of improvement and related technologies that process information. This study aims to test and analyze the effect of the application of digitalization, work culture, and competence on the performance of employees of the Pasuruan Regency Tourism Office. The study population was all employees as many as 62 people, and the census method was used by involving all populations as samples. Data analysis was carried out using multiple regression models to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that the implementation of digitalization has a significant effect on employee performance. Work culture and competence were also found to have a significant influence on performance. In addition, the three variables, both partially and simultaneously, contribute significantly to improving employee performance. This study underscores the importance of digitization, strengthening work culture, and developing competencies as key factors in improving employee performance in government organizations. This conclusion provides important implications for policy making in human resource management in the digital era.

Keywords: implementation of digitalization; work culture; competence; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menghadapi perkembangan teknologi digital. Departemen SDM dituntut untuk menciptakan sistem yang

dapat mengembangkan kompetensi SDM berkualitas, memiliki keterampilan, dan mampu bersaing secara global. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal melalui tenaga, bakat, kemampuan, kreativitas, dan usaha mereka untuk mendukung kemajuan organisasi. Dalam era digitalisasi, perusahaan atau organisasi perlu mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar mampu mencapai kinerja yang optimal (Wibowo, 2017).

Kinerja pegawai yang baik sangat dipengaruhi oleh penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi. Penerapan digitalisasi mencakup pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi proses kerja, memberikan pelayanan yang lebih cepat, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hamzah, 2009). Sementara itu, budaya kerja berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku pegawai agar sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan mendukung efektivitas kerja (Flamholtz dan Randle, 2012). Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas organisasi (Moeheriono, 2014).

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. (Indriani, 2018) menemukan bahwa penerapan digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memengaruhi kualitas sistem informasi yang secara tidak langsung mendukung kinerja organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi teknologi dalam operasional organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, (Sedarmayanti dan Rahardian, 2018) menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterbukaan komunikasi, dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan. Budaya kerja yang kuat juga terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja individu maupun tim, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, (Satria, 2018) menyoroti bahwa kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, tepat, dan efektif, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas organisasi. (Wondal dan Tewal, 2018) juga menegaskan bahwa kompetensi menjadi elemen penting dalam pengembangan SDM, khususnya dalam menghadapi tantangan operasional di era globalisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan. Ketiga faktor ini dipilih karena relevansinya dalam menjawab tantangan organisasi di era digital, di mana efisiensi dan kualitas pelayanan menjadi tolak ukur utama keberhasilan. Dengan menggunakan pendekatan sensus terhadap seluruh pegawai, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan antara digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan dalam kebijakan pengelolaan SDM, tidak hanya di lingkup Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan, tetapi juga sebagai referensi bagi organisasi pemerintah lainnya dalam meningkatkan daya saing dan kualitas layanan publik secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralissikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi

operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan. Karena menggunakan metode sensus, maka sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 62 pegawai.

c. Variabel Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1) Variabel tergantung atau Dependent Variable (Y) yaitu:

Kinerja pegawai

2) Variabel bebas atau Independent Variable (X) yaitu:

X_1 = penerapan digitalisasi

X_2 = Budaya kerja

X_3 = Kompetensi

d. Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur penerapan digitalisasi, budaya kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk setiap variabel. Serta wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden maupun pihak-pihak yang terkait.

e. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas diuji untuk memastikan item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, dengan kriteria valid jika korelasi $> 0,3$. Reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang dinyatakan reliabel jika $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi linear berganda. Pengujian meliputi:

a) Uji Normalitas: Memastikan distribusi data mendekati normal.

b) Uji Multikolinearitas: Mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan melihat nilai VIF (< 10).

c) Uji Heteroskedastisitas: Menguji kesamaan varians residual untuk memastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap kinerja pegawai.

4. Uji F dan Uji t

Sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesa maka perlu menggunakan uji F dan uji t.

- Uji F: Menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

- Uji t: Menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin mendekati 1, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Penerapan digitalisasi

Item X1	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.499	0.30	Valid
X1.2	0.421	0.30	Valid
X1.3	0.623	0.30	Valid
X1.4	0.605	0.30	Valid
X1.5	0.658	0.30	Valid

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Kerja

Item X2	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.655	0.30	Valid
X2.2	0.394	0.30	Valid
X2.3	0.842	0.30	Valid
X2.4	0.655	0.30	Valid
X2.5	0.537	0.30	Valid
X2.6	0.842	0.30	Valid

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi

Item X3	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.700	0.30	Valid
X3.2	0.678	0.30	Valid
X3.3	0.728	0.30	Valid

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Y	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.588	0.30	Valid
Y2	0.551	0.30	Valid
Y3	0.337	0.30	Valid
Y4	0.613	0.30	Valid

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian, yaitu penerapan digitalisasi, budaya kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai, memiliki nilai r hitung $> 0,30$. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator pada variabel tersebut valid dan layak digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
1	Penerapan digitalisasi	0.582	5
2	Budaya Kerja	0.738	6
3	Kompetensi	0.552	3
4	Kinerja Pegawai	0.578	4

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan Koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* melebihi batas minimum 0,60 yang semuanya memenuhi kriteria reliabilitas.

c. Uji Asumsi klasik

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Penerapan digitalisasi	0.545	1.836
	Budaya Kerja	0.780	1.282
	Kompetensi	0.599	1.668

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas hasil pengujian multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Penerapan digitalisasi 1.836, nilai VIF Budaya Kerja 1.282, dan nilai VIF Kompetensi 1.668. Nilai VIF untuk semua variabel tersebut < dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolonieritas.

2) Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Keterangan	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kolmogrov Smirnov	0.882	Normal

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan 0.882 > 0.05 yang artinya data tersebut signifikan normal.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independent variabel. Untuk mengetahui hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2.091	2.242		.933	.355
	Penerapan digitalisasi	.287	.078	.322	3.675	.001
	Budaya Kerja	.420	.064	.482	6.579	.000
	Kompetensi	.341	.106	.268	3.208	.002

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Berdasarkan pada diatas hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.091 + 0.287x_1 + 0.420x_2 + 0.341x_3 + 2.242 + e$$

1. Koefisien regresi sebesar 0,287 menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap dan penerapan digitalisasi meningkat 1%, kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,287. Hubungan ini positif, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi sebesar 0,420 menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap dan budaya kerja meningkat 1%, kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,420. Hubungan ini positif, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi sebesar 0,341 menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap dan kompetensi meningkat 1%, kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,341. Hubungan ini positif, dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of squares	Df	Mean Square		Sig.
1	Regression	568.279	3	189.426	59.901	.000
	Residual	186.578	59	3.162		
	Total	755.857	62			

Sumber: Hasil output SPSS Statistics 22

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh F hitung sebesar 59.901, karena nilai F hitung $> F$ tabel ($59.901 > 2.75$), dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dari Penerapan digitalisasi, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan.

f. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig t < 0.05
Penerapan Digitalisasi	3.675	1.99834	0.001
Budaya Kerja	6.579	1.99834	0.000
Kompetensi	3.208	1.99834	0.002

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

1. Berdasarkan tabel 10 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar 3.675 > t tabel 1,99834 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Penerapan digitalisasi berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan tabel 10 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar 6.579 > t tabel 1,99834 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya Budaya Kerja berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan tabel 10 diatas *output coefficient* diperoleh nilai t hitung sebesar 3.208 > t tabel 1,99834 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Kompetensi berpengaruh positif nyata terhadap Kinerja Pegawai.

g. Uji Determinasi R^2

Model Summary

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimasi
1	.868	.753	.740	1.778

Sumber : Hasil output SPSS Statistics 22

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0.753 hal ini menunjukkan bahwa 75.3 % artinya variabel dependen memberikan kontribusi sebesar 75.3 % terhadap Kinerja Pegawai. Adapun sisanya 25.7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

a. Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan, dengan ttt-hitung (3,675) > ttt-tabel (1,99834). Semakin optimal penggunaan teknologi informasi, seperti software akuntansi untuk menyusun laporan keuangan, semakin cepat pekerjaan dapat diselesaikan dengan akurasi yang lebih baik.

Penerapan digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi waktu dan biaya tetapi juga melindungi aset organisasi. Faktor sosial dalam organisasi, seperti aturan yang mendukung penggunaan teknologi, turut memengaruhi keberhasilan digitalisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian (Geovanie dan Rizki, 2016) yang menyatakan bahwa penerapan digitalisasi meningkatkan kinerja individu, serta penelitian (Clara dan Sri, 2011) yang menemukan bahwa digitalisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh (Wijana, 2007), (Mardjiono, 2009), dan (Amalia, 2010), juga menyimpulkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Dengan dukungan personil yang terampil, digitalisasi

dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas kerja, baik pada level individu maupun organisasi

b. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $t_{hitung} (6,579) > t_{tabel} (1,99834)$. Nilai dan keyakinan organisasi yang dipahami pegawai mendorong perilaku kerja positif yang berdampak pada kinerja individu maupun organisasi. Didukung oleh sumber daya manusia, strategi, dan logistik yang baik, budaya kerja yang kuat menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja optimal.

Penelitian ((Tika, 2018) menegaskan bahwa budaya kerja yang baik, didukung kerjasama antar pegawai, meningkatkan kinerja secara signifikan. (Mambang, 2015) juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan budaya kerja tinggi mendorong kinerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya, seperti (Asyrori, 2014) dan (Ferdy, 2018), juga mendukung bahwa budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja yang baik mendorong penyelesaian tugas tepat waktu, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan. Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan sistematis, yang pada akhirnya memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kompeten mampu berpikir kritis, menyelesaikan masalah kompleks, dan berkomunikasi secara efektif. Kompetensi juga menjadi dasar dalam menempatkan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mereka dapat terus berkembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Ramadhan, 2016) dan (Hadriati Damau, 2009), yang menemukan bahwa pelatihan dan pendidikan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. (Emmyah, 2009) juga menegaskan bahwa kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan konseptual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis

KESIMPULAN

Penerapan digitalisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Optimalisasi teknologi informasi, seperti penggunaan software pendukung, meningkatkan efisiensi dan akurasi pekerjaan. Namun, keberhasilan penerapan digitalisasi sangat bergantung pada keahlian personil dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Pengembangan lebih lanjut dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan teknologi yang berkelanjutan untuk pegawai.

Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan oleh pegawai mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Kelebihannya adalah peningkatan kerjasama dan efektivitas individu, namun tantangan tetap ada dalam memastikan konsistensi penerapan budaya kerja di seluruh level organisasi. Pengembangan lebih lanjut dapat berupa sosialisasi nilai-nilai organisasi secara lebih intensif dan sistem evaluasi budaya kerja.

Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas secara cepat, akurat, dan sistematis. Kelebihannya adalah peningkatan kualitas pelayanan, namun keterbatasan ditemukan pada kesenjangan kompetensi antar pegawai. Untuk pengembangan, organisasi dapat fokus pada program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik pegawai.

Secara simultan, penerapan digitalisasi, budaya kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pasuruan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi adalah integrasi ketiganya secara konsisten di seluruh unit kerja. Pengembangan lebih lanjut dapat diarahkan pada strategi integrasi yang sistematis untuk mendukung keberlanjutan peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arini, Mita Dwi, 2019, Evaluasi Penerapan *Tax Planning* Atas Pajak Penghasilan Badan Pada PT Kharisma Karya Sejahtera. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Assagaf, Yusran, 2017, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar.*, Jurnal. Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Darmawan, D, 2016, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Falhmoltz, E.G., & Randle, Y. 2012. Corporate Culture, Business, Models, Competitive Advantage, Strategic Assets and The Bottom Line. Theoretical and Measurement Issues. *Journal of Human Resource Costing&Accounting*. 16(2).
- Fred Luthans, 2017, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indriani dan Istutik, 2018, Pengaruh Penerapan digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Teknologi Informasi*, Volume 9 Nomor 2, Oktober 2018.
- Kaisar, Adietya, 2018, Analisis Pengaruh Penerapan digitalisasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja organisasi. *Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Universitas Diponegoro.
- Maflikhah, Nur, 2017, Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi), *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, Surakarta.
- Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mentaruk, Yuwelina, 2017, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017.
- Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2017, *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- Pabundu, Tika, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2018, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rumengan, Gery, 2016, Kontribusi Manajemen Talenta, Inovasi Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis Perusahaan, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* . Vol 4 ,No.4, 2016: 323-332.

- Sabihaini. 2016. Analisis Penerapan digitalisasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta). *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 16 No. 1, April 2016.
- Saputra, Desi, 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, no. 1, Januari 2018 – 36.
- Satria Angga, 2018, Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, Vol.2 No. 2, Agustus 2018.
- Sedarmayanti Dan Rahardian, 2018, Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi, *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Volume XV, Nomor 1, Juni 2018
- Sinaga dan Sinulingga, 2018, Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nagalan Maju Bersama, *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 1 No 4.October 2018.
- Soleman dan Zainuddin, 2019, Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan digitalisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Hibualamo : Seri Ilmu-ilmu Sosial dan Kependidikan*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2019.
- Sutabri, 2018, *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wondal dan Tewal, 2018, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7 No.4 Oktober 2019.