

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen *Employee Self Service* (ESS), Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Employee Self Service (ESS) Management Information System, Work Culture, and Work Motivation on Employee Performance

Muhamad Rahmat Hidayat¹, Gunistiyo², Agnes Dwita Susilawati³, Tri Sulistiyan⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pancasakti Tegal, Kota Tegal

Corresponding author: agnes_dwita@upstegal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sejumlah 46 orang karyawan. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui teknik kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan sistem informasi, budaya kerja, dan Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: sistem informasi, budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, kuantitatif.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu komponen pendukung yang mampu mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2020). Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan oleh instansi dalam mencapai tujuannya (Zaini, Gunistiyo, dan Rahmatika 2022) karena berdampak positif bagi perusahaan dan memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan (Setyadi, 2017:71).

Salah satu bisnis yang saat ini sedang berkembang adalah PT. Niaga Indoguna Yasa atau yang biasa dikenal dengan MR D.I.Y Indonesia. MR D.I.Y merupakan perusahaan ritel besar berasal dari Malaysia yang menjual berbagai macam produk rumah tangga dan kebutuhan sehari-hari. MR D.I.Y merupakan toko peralatan rumah tangga yang banyak diminati konsumen karena tokonya yang begitu besar dan konsumen sangat mudah mendapatkan berbagai jenis kebutuhan hanya dalam satu lokasi tanpa harus berpindah toko ketika mencari kebutuhan rumah tangga sehari-hari.

Kinerja karyawan MR D.I.Y Indonesia merupakan salah satu faktor penunjang yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan, untuk itu agar MR D.I.Y Indonesia mencapai keberhasilan maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kompensasi, stres di tempat kerja, budaya perusahaan, disiplin kerja, kompetensi, kepuasan kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi (Rusjiana 2018), Namun, studi ini akan

berfokus pada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja.

Sebuah perusahaan yang lebih besar memiliki lebih banyak data yang harus diolah dan jaringan informasi yang harus dikelola. Setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan akan dipengaruhi oleh pengolahan data, yang telah menjadi komponen penting dari sistem informasi manajemen. Membuat keputusan, tugas rutin, evaluasi, dan persaingan akan menggunakan data yang diolah menjadi informasi.

Adanya sistem informasi sangat penting guna mendukung karyawan melaksanakan tugasnya, dengan menggunakan hardware dan software, meminta dukungan aplikasi yang berkembang dan mendapat pelatihan. Perangkat keras dan lunak, data, prosedur, dan sumber daya manusia yang terlibat pada proses pengelolaan informasi termasuk dalam sistem informasi (Susilawati et al. 2023). Hal tersebut menunjukkan pentingnya sistem informasi dalam menyelesaikan tugas kerja dengan benar, sehingga kinerja karyawan dapat lebih efektif dan terus menerus ditingkatkan (Liyan and Widyanti 2020).

Sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem informasi terintegrasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan mengumpulkan data dan menjadikan dokumen sebagai sumber informasi yang lebih berguna PT. Niaga Indoguna Yasa menggunakan sistem informasi manajemen Employee Self Service (ESS) yang adalah suatu sistem yang memungkinkan karyawan mengakses data privasi yang terlibat melalui hak-hak pada perusahaan. Permasalahan yang dihadapi adalah ESS ini belum mampu diterapkan dengan optimal dalam mendukung operasi perusahaan secara keseluruhan, misalnya sulitnya approval dimana ketika ada pengajuan perjalanan dinas akan sulit di approve sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi juga diketahui bahwa karyawan yang sudah melakukan presensi namun tidak terbaca oleh sistem yang tentu saja hal tersebut merugikan karyawan, karena salah satu penilaian kinerja karyawan adalah kehadiran.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan untuk perusahaan adalah budaya kerja; Faktor ini sangat kuat hubungannya melalui peningkatan kinerja karyawan karenanya melalui penciptaan budaya kerja yang bagus dan mendorong kerja sama melalui sesama karyawan, mampu digapai hasil yang mampu peningkatan kinerja karyawan (Tika 2020). Ketika didefinisikan secara resmi dalam banyak peraturan dan ketentuan, budaya kerja dapat dianggap selaku pernyataan filosofis yang mengikat para pekerja. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang dimiliki oleh suatu individu dalam bekerja berdasarkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dan dipatuhi oleh anggota perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan. Sebuah perusahaan jika ingin berhasil melaksanakan budaya kerja dengan baik maka dapat dilihat dari kebiasaan, peraturan, nilai-nilai yang kuat untuk menerapkan budaya kerja (Ndraha 2020).

Selain karena sistem informasi dan budaya kerja, salah satu faktor yang dianggap sebagai penyebab penurunan kinerja karyawan adalah karena rendahnya motivasi kerja karyawan. Pimpinan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya baik bersifat

material maupun non material. Pemberian motivasi ini ditujukan untuk mengarahkan kemampuan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan bisnis. Motivasi yang timbulnya dari dalam diri seseorang tanpa adanya dorongan dari luar yang menimbulkan mereka melakukan sesuatu tanpa paksaan disebut motivasi intrinsik. Pada dasarnya jika seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka akan membuat mereka sadar akan adanya tanggung jawab pekerjaan yang dimilikinya dan mengeluarkan semua idenya serta bekerja secara maksimal untuk membuat hasil pekerjaannya mengesankan. Tujuan penelitian ini dalam mengetahui pengaruh sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa (MR. DIY Indonesia Branch Tegal-Brebes).

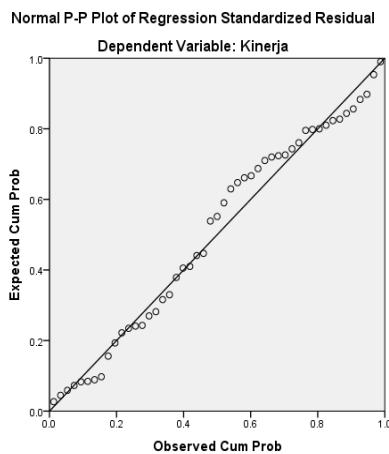
METODE

Studi ini termasuk pada kategori penelitian asosiatif kausal dan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa Branch Tegal - Brebes yang berjumlah 46 orang karyawan melalui teknik mengambil sampel jenuh atau total. Penelitian ini menerapkan kuesioner dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

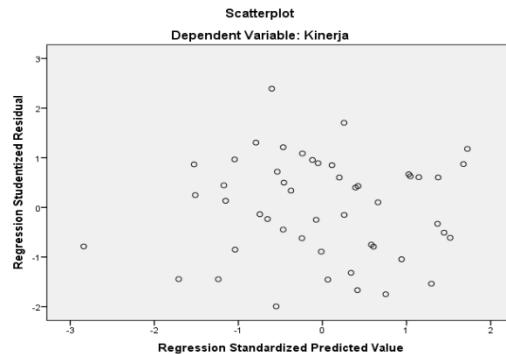
Uji normalitas diterapkan apakah variabel pengganggu atau residual untuk model regresi mempunyai berdistribusi normal. *Normal probability plot*, membanding distribusi kumulatif dari ditribusi normal, adalah cara termudah dalam melihat nomalitas residual (Ghozali 2021).



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Normal *Probability Plot*

Berdasarkan gambar di atas, dapat mengetahui data dalam penelitian ini merupakan normal karena garis-garis yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonalnya.

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi baik memiliki heteroskedastisitas atau tidak. Ini menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual antara variasi observasi.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot menemukan bahwa tidak ada pola terstruktur, dan titik tersebar di atas dan bawah angka 0 di sumbu Y. Ini menemukan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji multikolininearitas dilakukan dalam mengetahui model regresi menemukan ada hubungan antara variabel independen. Variabel independen tidak harus memiliki korelasi pada model regresi yang baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolininearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Sistem Informasi	.796	1.256
Budaya Kerja	.687	1.455
Motivasi	.671	1.490

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Perhitungan uji asumsi klasik untuk bagian colinearitas statistic menunjukkan bahwa angka VIF untuk ketiga variabel independen, yaitu 1,256; 1,455, dan $1,490 < 10$. Secara demikian, ada kemungkinan model regresi tidak menunjukkan masalah multikolininearitas.

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah ada masalah autokorelasi jika dalam model regresi linear, ada korelasi antara kesalahan periode t dan kesalahan periode t-1.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.687 ^a

- a. Predictors:
 (Constant), Motivasi,
 Sistem Informasi,
 Budaya Kerja
 b. Dependent
 Variable: Kinerja

Uji autokorelasi menerapkan uji Durbin-Watson. Ini menunjukkan hasil sebesar 1,687 berdasarkan perhitungan dengan program SPSS. Dengan 4 variabel bebas dan n = 49, diketahui bahwa du = 1,6723, sedangkan 4-du (4-1,6723) = 2,3277. Karena du < 4-du atau 1,6723 < 1,687 < 2,3277, maka tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Besar variabel terikat diprediksi dengan data variabel bebas melalui regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.298	2.798	.821	.416
	Sistem Informasi	.306	.119		
	Budaya Kerja	.194	.087		
	Motivasi	.242	.100		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

$\hat{Y} = 2,298 + 0,306 X_1 + 0,194 X_2 + 0,242 X_3$, menurut hasil perhitungan analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS. Berdasarkan persamaan regresi berganda ini, dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta adalah 2,298 bermakna bahwa bila tak ada sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa adalah konstan.

- b. Variabel sistem informasi memiliki koefisien regresi 0,306 dan bertanda positif, yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa akan meningkat jika variabel lain tetap.
- c. Dengan koefisien regresi sebesar 0,094 dan tanda positif, kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa akan meningkat jika variabel budaya kerja meningkat sedangkan variabel lain tetap.
- d. Dengan koefisien regresi 0,242 dan tanda positif, kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa akan meningkat jika variabel motivasi kerja meningkat sementara variabel lain tetap.
- e. Koefisien regresi untuk variabel sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja adalah 0,742 dan tanda positif menunjukkan bahwa jika variabel sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan mengalami peningkatan, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa.

3. Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menentukan signifikansi parsial pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.298	2.798		.821	.416
	Sistem Informasi	.306	.119	.303	2.571	.014
	Budaya Kerja	.194	.087	.281	2.215	.032
	Motivasi	.242	.100	.311	2.426	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Perhitungan uji parsial tersebut menunjukkan bahwa

1. Dengan menggunakan uji t untuk melakukan pengujian parsial sistem informasi terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa, ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,571 dan nilai signifikansi adalah 0,014.
2. Secara demikian, mampu menyimpulkan sistem informasi PT. Niaga Indoguna Yasa mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya. Pengujian parsial dengan uji t menemukan t_{hitung} 2,215 dan nilai signifikansi 0,032.
3. Dengan menggunakan uji t untuk menguji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan nilai t_{hitung} 2,426 dan nilai signifikansi 0,019. Ini menemukan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa.

4. Uji Simultan

Uji F diterapkan dalam mengevaluasi kesesuaian model penelitian, serta keakuratan variabel bebas yang diterapkan untuk menguraikan variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.229	3	42.410	15.126	.000 ^b
Residual	126.170	45	2.804		
Total	253.400	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Informasi, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Nilai F_{hitung} sebesar 15,126 diperoleh dari pengujian uji simultan yang dilakukan dengan SPSS. Dengan signifikansi adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa dipengaruhi secara bersamaan oleh sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja.

5. Koefisien Determinasi

Kontribusi (sumbangan langsung) variabel X pada variabel Y dapat diukur dengan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa sangat sedikit yang dapat dilakukan oleh variabel independen untuk menguraikan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.469	1.67445

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Informasi, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Hasil perhitungan menemukan bahwa koefisien determinasi analisis adalah 0,469. Hasil ini menunjukkan bahwa luasnya pengaruh sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa adalah sebesar 46,9 % dan Sebagian besar, 53,1%, dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tak dapat diuraikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian diakui bahwa ada dampak positif signifikan sistem informasi pada kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa, bermakna lebih baik sistem informasi yang diterapkan di PT. Niaga Indoguna Yasa maka hasil kerja karyawan akan lebih meningkat. Temuan penelitian mendorong hasil penelitian Espurini (2017), Naidah

(2017), Pasanda (2017), Rusjiana (2017) dan Wiranda (2017) yang menunjukkan kinerja karyawan akan dapat dipengaruhi oleh sistem informasi yang ada di instansi. Temuan penelitian tidak sama pada temuan penelitian Agustina et al., (2022) dan Rahmawati et al., (2022) menunjukkan sistem informasi tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian diketahui ada pengaruh positif signifikan sistem informasi pada kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa, bermakna semakin baik kebiasaan yang dibudayakan di perusahaan selaku cara bekerja yang tercermin pada sikap ketika bekerja, hingga otomatis tertanam di dalam diri karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendorong temuan penelitian oleh Widodo et al., (2021), Sukartini (2022), Idrus, (2023), Kulsum (2023), Putra et al., (2020), Siahaan et al., (2021), Winandar et al., (2021), Masykuri et al., (2020), Anggeline et al., (2019) dan Hasdiah, (2018) yang membuktikan bahwa budaya kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena hasil yang lebih baik dapat dicapai melalui budaya kerja yang baik dan kolaboratif yang kuat. Hasil penelitian tidak sesuai temuan penelitian dilaksanakan Kaesang et al (2021), Artina et al., (2020) dan Lingga (2020) membuktikan budaya kerja bukanlah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al., (2019) membuktikan budaya kerja berpengaruh negative dan signifikan pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari temuan penelitian diketahui ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa, bermakna jika motivasi kerja karyawan lebih tinggi, kinerjanya akan lebih baik PT. Niaga Indoguna Yasa juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021), Handayani (2017), Arifin (2019), Bagaskara & Rahardja (2021), Arisanti et al., (2019), Parta (2021), Saputri & Andayani (2018), dan Habibah & Andriani (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan pada temuan penelitian sebelumnya. Berlian (2017) menemukan bahwa motivasi kerja tak berdampak pada kinerja pekerja dan penelitian Tanjung & Manalu (2019) membuktikan bahwa motivasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh sistem informasi, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menemukan sistem informasi, budaya tempat kerja, dan motivasi kerja mengandung dampak signifikan pada kinerja karyawan. PT. Niaga Indoguna Yasa, bermakna lebih baik sistem informasi dan budaya kerja didukung tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa juga semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi, Budaya kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa (MR. DIY Indonesia Branch Tegal-Brebes). PT. Niaga Indoguna Yasa sebaiknya meningkatkan sosialisasi mengenai sistem informasi yang digunakan yaitu Sistem Informasi Manajemen Employee Self Service (ESS) agar seluruh karyawan memiliki kesamaan persepsi, keseragaman dan kualitas yang sama dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. PT. Niaga Indoguna Yasa sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan promosi jabatan yang adil kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan insentif yang berkeadilan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja karyawan dan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya kerja pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ruslinda, Rara Gustiana, and Reni Hestiawati. 2022. "Pengaruh Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Banjarmasin." *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 15(2).
- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, and I Nyoman Sujana. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9(2): 441–50.
- Arifin. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan." *Jurnal Ilmiah Skylandsea* 2(1): 141–49.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK* 2(1).
- Artina, H.B. Isyandi, and Sri Indarti. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6(2): 9–19.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan, and Edy Rahardja. 2021. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)." *Diponegoro Journal of Management* 2(1): 1–18.
- Espurini, Wala. 2017. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat."
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 26. 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah, Ana Mariyatul, and Dewi Andriani. 2022. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(9): 1–18.

- Handayani, Titik. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3(2).
- Hasdiah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang." *KNAPPPTMA ke-8*: 1–7.
- Idrus, Irwan. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare." *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4(1): 115–23.
- Kaesang, Shania Victoria, Riane Johnly Pio, and Ventje Tatimu. 2021. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 2(5): 391–96.
- Kulsum, Umu. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 6(1): 95–101.
- Liyas, Jeli Nata, and Ferisca Nur Widyanti. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Primanusa Globalindo Pekanbaru." *Equilibrium* 8(2): 166–80.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.