

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Plta Kerinci Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Natasya Yeli Putri¹, Marta Widian Sari², Nila Pratiwi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹²³

Email: yelinatasya@gmail.com

Citation: Putri, N.Y., Sari, M.W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Plta Kerinci Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(2), 171-179.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/295>

Received: 20 Januari 2024

Accepted: 14 Februari 2024

Published: 29 Februari 2024

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This open-access article is distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract

This study is targeted to test the impact of implementing employee management information systems & job satisfaction on employee performance with work discipline becoming Intervening using secondary data found by distributing questionnaires to 50 permanent workers used as respondents at the Kerinci Hydropower Plant. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis media using Partial Least Square (PLS). The assessment results show that (1) the employee management information system does not have a significant impact ($0.674 < 0.05$) on work discipline. (2) Job satisfaction has a significant & positive impact ($0.000 < 0.05$) on work discipline. (3) Employee management information system has a significant & positive impact ($0.042 > 0.05$) on employee performance. (4) Job satisfaction has a significant & positive impact ($0.000 < 0.05$) on employee performance. (5) work discipline has a significant & positive impact ($0.000 < 0.05$) on employee performance. (6) Employee management information systems have no significant impact ($0.668 < 0.05$) on employee performance through work discipline. (7) Job satisfaction has a significant & positive impact ($0.000 < 0.05$) on employee performance through work discipline.

Keywords: Management Information System, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Discipline.

Abstrak.

Pengkajian ini bertarget guna mengujikan dampak penerapan sistem informasi manajemen karyawan & Kepuasan kerja pada Kinerja karyawan dengan disiplin kerja menjadi Intervening secara memakai data sekunder yang didapati secara membagikan kuesioner pada 50 pekerja tetap yang digunakan menjadi responden pada PLTA Kerinci. Pengkajian ini memakai media analisa Structural Equation Modeling (SEM) secara memakai Partial Least Square (PLS). Perolehan pengkajian melihatkan bila (1) sistem informasi manajemen karyawan tidak berdampak signifikan ($0,674 < 0,05$) pada disiplin kerja. (2) kepuasan kerja berdampak signifikan & positif ($0,000 < 0,05$) pada disiplin kerja. (3) sistem informasi

manajemen karyawan berdampak signifikan & positif ($0,042 > 0,05$) pada Kinerja karyawan. (4) Kepuasan kerja berdampak signifikan & positif ($0,000 < 0,05$) pada Kinerja karyawan. (5) disiplin kerja berdampak signifikan & positif ($0,000 < 0,05$) pada Kinerja karyawan. (6) sistem informasi manajemen karyawan tidak berdampak signifikan ($0,668 < 0,05$) pada Kinerja karyawan melalui disiplin kerja. (7) Kepuasan kerja berdampak signifikan & positif ($0,000 < 0,05$) pada Kinerja karyawan melalui disiplin kerja..

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Selaras berkembangnya era. Perusahaan diminta guna bisa berkompetisi pada kompetitoranya. Maka guna menghadapi peningkatanya perusahaan perlu bisa memaksimalkan kinerjanya yang mana diminta bertahan secara arus globalisasi yang kian pesat. Guna berhadapan pada hal ini, SDM berperan utama untuk aktivitas sebuah perusahaan. Teknologi secanggih apapun tidak bisa dijalankan secara maksimal bila tidak terdapatnya sebuah SDM disebuah perusahaan.

Selaras berkembangnya era, keperluan SDM dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan. Perlu diamati kinerja karyawanya sebab bisa berdampak pada perolehan kerja yang dibagikan padanya. **(Kurnianto & Kharisudin, 2022)**

Pengkelolaan SDM yang dimaksudkan ialah bila perusahaan perlu bisa guna membuat satu anggapan serta pandangan pekerja serta pandanganya untuk meraih sebuah target dari dibentuknya mental bekerja secara optimal juga loyalitas yang maksimal pada pekerjaannya, membagikan binaan, acuan serta partisipasi juga motivasi kerja yang optimal melalui pimpinan pada bawahnya. **(Bayu Dwilaksono Hanafi & Corry Yohana, 2017)**

Kinerja berupa suatu mutu & kuantitas yang diperoleh individu yang melaksanakan sebuah pekerjaan, kinerja berupa tahap kesuksesan individu dengan cakupan semua pada suatu waktu yang mana ia menjalankan sebuah tugas mencakup syarat serta targetnya di iringi standart hasil kerja yang sudah disetujui sesama. **(Paparang et al., 2021)**

Kepuasan kerja berupa keadaan menggembirakan yang bersumber melalui penilaian individu atas pengalaman serta pekerjaanya. Rasa puas kerja berupa sebuah rasa baik mengenai sebuah pekerjaan yang berupa perolehan ulasan karakteristiknya. **(Paparang et al., 2021)**

METODE PENELITIAN

Pengkajian ini bersifat deskriptif. Dimana terdapat variabel independent (yang mendampaki) serta variabel dependent (yang didampaki) juga variable intervening. Kaitan yang dialami ialah dimana variabel bebas berdampak pada variabel terikat secara Disiplin kerja menjadi intervening PLTA Kerinci.

Melalui **(Sugiyono, 2019)**, menjabarkan bila populasi berupa ranah generalisasi yang mencakup subjek/objek yang memiliki suatu mutu serta cirikhas yang sudah ditentukan pengkaji guna didalami serta diambil simpulanya. Pengkajian ini populasinya berupa pekerja PLTA Kerinci yang totalnya 50 pekerja.

Melalui (Sugiyono, 2019), sampel berupa cakupan melalui total serta cirikhas yang dipunyai sebuah populasi. Sebab populasinya berupa pekerja PLTA Kerinci yang totalnya 50 pekerja, sehingga semua populasi menjadi sampel.

Melalui Junianto & Sabtohadhi, (2019) Pendekatan yang dilaksanakan ketika menganalisis pengkajian memakai media SEM-PLS yang memakai software SMART PLS 3.0. Alasannya sebab pengkajian ini guna menjabarkan serta menduga variabel laten. Dipengkajian ini, analisa datanya memakai uji realibilitas, hipotesis & validitas memakai SEM-PLS pada 4 variabel. Pembuatan variabel laten dipengkajian ini cakupan seluruhnya bersifat reflektif yang akan mendampaki indikator.

Melalui (Sugiyono, 2019) analisa deskriptif dipakai guna menganalisa informasi secara membagikan gambaran serta penjabaran data yang terhimpun. Analisanya bertarget guna membagikan gambaran tiap cirikhas variabel pengkajian. Secara menyiapkan informasi ketabel distribusifrekuensi, mengkalkulasi nilai kisarnya, jumlah skor serta taraf peraihan responden (TCR) juga menginterpretasikannya. Melainkan guna menelusuri taraf diraihnya jawaban responden memakai rumusan berupa Iv and Tobasari, (2019)

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100$$

Keahlian instrument pengkajian guna mengukur apa yang hendak diukur terutama sebuah konsistensi responden serta konsep guna merespon item pernyataan di kuesioner pengkajian. Melalui (Sugiyono, 2019) pengukuran dilaksanakan dari *Discriminant Validity*, *Convergent Validity* & *Composite Reliability*.

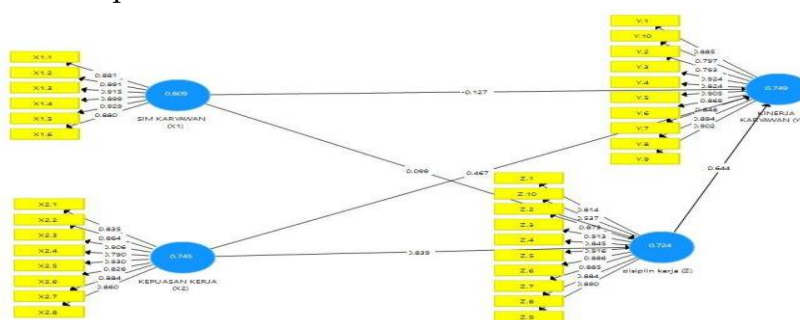
Melalui (Hutapea & Ghozali, 2022), *Inner model* membagikan gambaran kaitan serta ketangguhan estimasi antar variabel laten yang dibentuk melalui substansi teori. *Inner model* berupa struktural model guna menduga kaitan kausalitas antar variabel laten.

R-Square. Uji inner model melalui PLS 3.0 diulas secara memakai R² mengamati besaran dampak yang diperoleh konstruk endogen & eksogen. Nilai R² dipakai guna mengukur taraf variasi berubahnya variabel eksogen pada endogen.

Uji Hipotesis. Sesudah model dengan cakupan semua serta dengan parsial diujikan, berikutnya hendak melaksanakan uji hipotesis. Melalui (Sugiyono, 2019), uji hipotesis dilaksanakan secara mengamati nilai T-statistik dibedakan T-tabel = 1,96 ditaraf sign *p value* = 0,05. Bila T- statistik > T-tabel, simpulanya variabel eksogen berdampak signifikan pada variabel endogen.

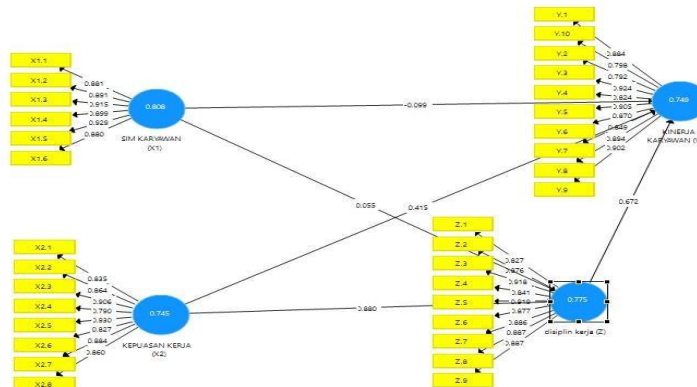
HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui perolehan uji outer model memakai SmartPLS, didapati nilai korelasi antar item pernyataan berupa:



Gambar 1. Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

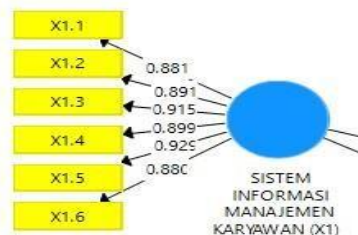
Untuk langkah perkembangan korelasi perlu melampaui 0,70 sebab korelasi 0,50 - 0,60 diasumsikan tidak bisa diterima. Dipengkajian ini terdapat nilai *convergent validity* dibawah 0,70 maka terdapat indikator yang wajib di eliminasi



Gambar 2. Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Pengujian *Outer Model* Dengan *Convergent Validity* Untuk Variabel Sistem informasi manajemen karyawan (X1)

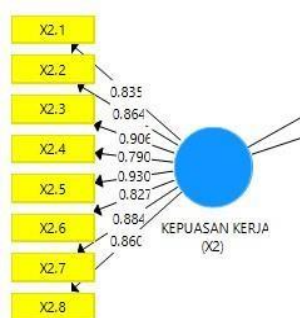
Pengkajian variabel Sistem informasi manajemen karyawan dipengkajian ini dijabarkan melalui 6 butir pernyataan. Yang mana itemnya dinotasikan secara Sistem informasi manajemen karyawan. Uji *outer loading* bertarget guna mengamati korelasi antar *score item* pada skor variabelnya. Sebuah item disebut valid bila *convergent validity* melampaui 0,70. Terdapat lampiran pengelolaan datanya melalui *SmartPLS*:



Gambar 3. *Outer Loadings* Variabel Sistem informasi manajemen karyawan
Perolehan tersebut melihatkan (X1) disebut valid, sebab *convergent validity* > 0,5.

Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kepuasan kerja (X2)

Pengkajian variabel Kepuasan kerja dipengkajian ini dijabarkan 8 butir pernyataan. Yang mana tiap item dinotasikan pada Kepuasan kerja. Uji *outer loading* bertarget guna mengamati korelasi antar *score item* pada skor variabel. Sebuah item disebut valid bila *convergent validity* diatas 0,7. Terdapat perolehan lampiran pengelolaan data melalui *SmartPLS*:

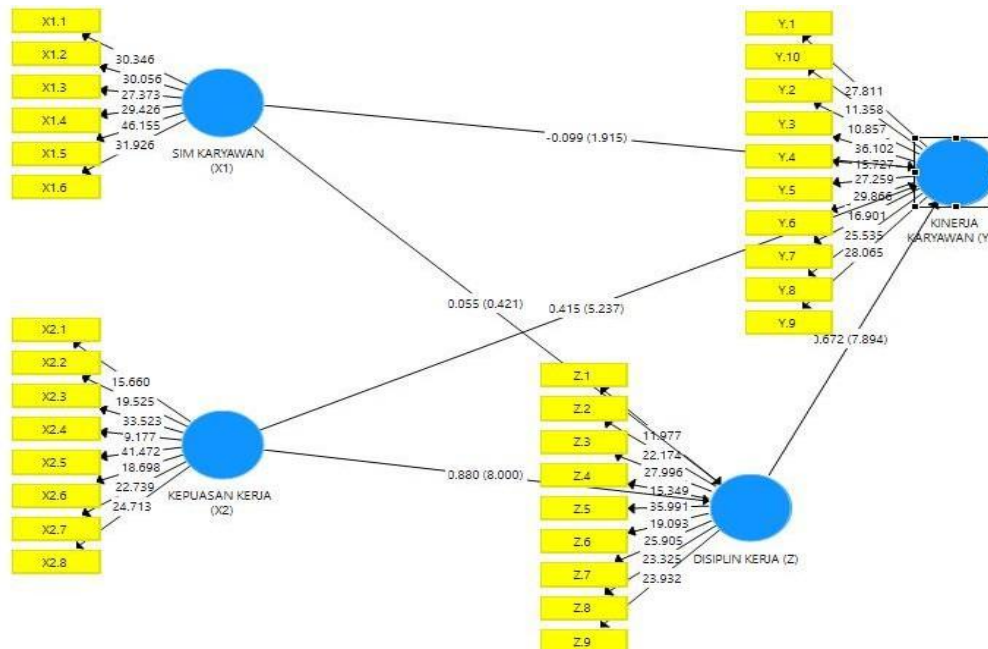


Gambar 4. *Outer Loadings* Variabel Kepuasan kerja

Perolehanya melihatkan bila (X2) disebut valid, sebab *convergent validity* > 0,5.

Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Disiplin kerja (Z)

Pengkajian Disiplin kerja dijabarkan 10 butir pernyataan. Yang mana tiap item dinotasikan pada Kepuasan kerja. Uji *outer loading* bertarget guna mengamati korelasi antar *score item* pada skor variabel. Sebuah item disebut valid bila *convergent validity* diatas 0,7. Terdapat perolehan lampiran pengelolaan data melalui *SmartPLS*:

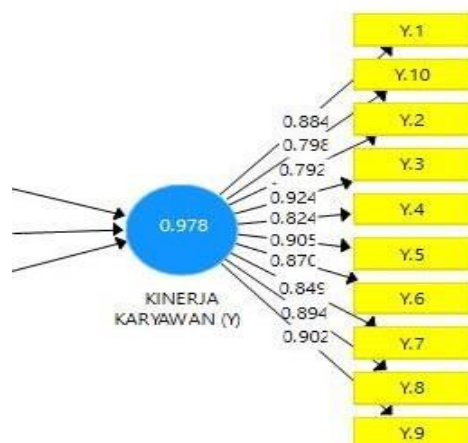


Gambar 5. *Outer Loadings* Variabel Disiplin kerja

Perolehan pengelolaan memakai *Smart PLS* terdapat sebagian indikator atau item Z.10 yang tidak valid, sebab *convergent validity* $0,537 < 0,5$

Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

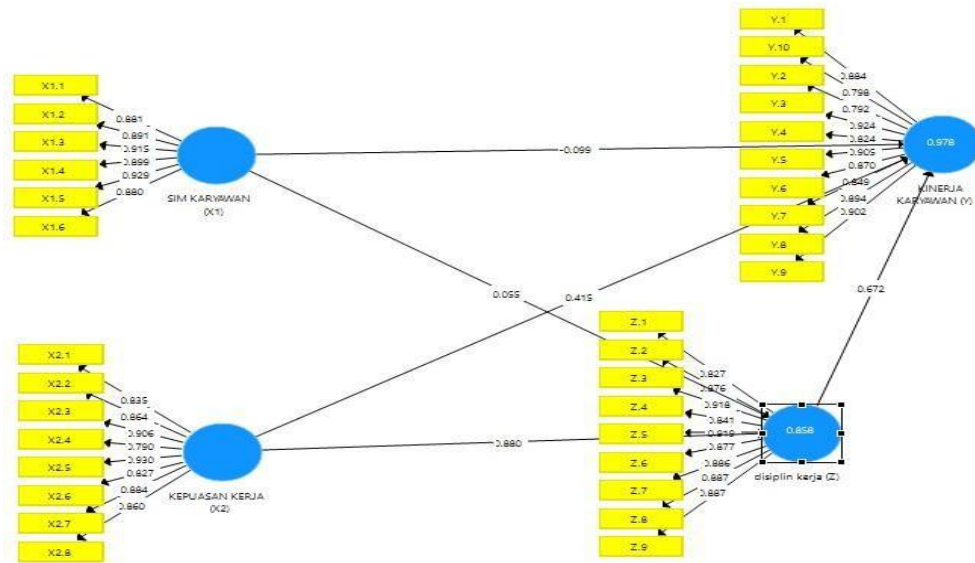
Pengkajian Kinerja karyawan dijabarkan 10 butir pernyataan. Yang mana tiap item dinotasikan pada Kepuasan kerja. Uji *outer loading* bertarget guna mengamati korelasi antar *score item* pada skor variabel. Sebuah item disebut valid bila *convergent validity* diatas 0,7. Terdapat perolehan lampiran pengelolaan data melalui *SmartPLS*:



Gambar 6. *Outer Loadings* Variabel Kinerja karyawan

Perolehanya melihatkan bila (Y) disebut valid, sebab *convergent validity* > 0,5.

Pengujian Inner Model

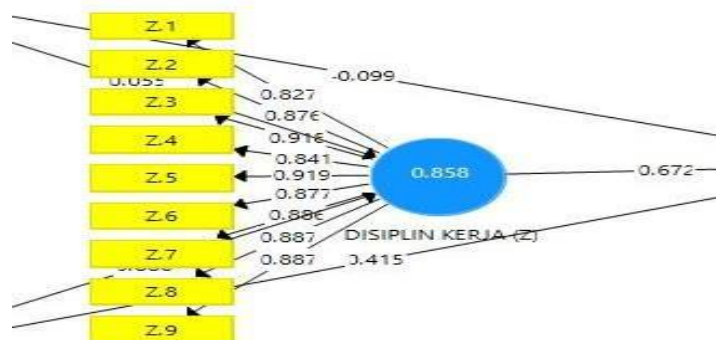


Gambar 7. Structural/Inner Model

Melalui gambaran tersebut diamati R-Square konstruk kinerja karyawan sejumlah 0,978/97,8%, dimana melihatkan besaran dampak yang dibagikan konstruk kepuasan kerja & sistem informasi manajemen karyawan. Melainkan R-Square guna disiplin kerja sejumlah 0,858 / 85,8% melihatkan dampak yang diperoleh disiplin kerja melalui kepuasan kerja, sistem informasi manajemen karyawan & kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji ini guna merespon konflik yang terdapat dipengkajian ini ialah dampak konstruk laten eksogen terhadap suatu endogen dengan langsung serta tidak dari variabel *intervening*. Guna uji hipotesis pengkajian ini, bisa diamati melalui besaran t-statistik atau t-hitung dibedakan t-tabel 1,96 terhadap alpha 5%. Bila t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 terhadap alpha 5%, sehingga H_0 ditolak serta sebaliknya. Terdapat perolehan *output SmartPLS*, yang membagikan gambaran *output* estimasi guna uji model struktural:



Gambar 8. uji model struktural

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Sistem informasi manajemen karyawan(X1) tidak signifikan terhadap disiplin kerja (Z)	0.055	0.421<1,96	0.674>0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 0.055 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0.674

	pada PLTA Kerinci				lebih besar dari 0,05.
H2	Kepuasan kerja (X2) signifikan terhadap disiplin kerja (Z) pada PLTA Kerinci	0.880	8.072>1,96	0,000<0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 8.072 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Sistem informasi manajemen karyawan (X1) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PLTA Kerinci	-0.099	2.040>1,96	0.042<0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2.040 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0.042 lebih kecil dari 0,05.
H4	Kepuasan kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PLTA Kerinci	0.415	5.155>1,96	0,000<0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 5.155 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0.000 lebih besar dari 0,05.
H5	Disiplin kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PLTA Kerinci	0.672	7.663>1,96	0,000<0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 7.663 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Sistem informasi manajemen karyawan (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci	0.037	0.429<1,96	0.668>0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 0.429 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0.668 lebih besar dari 0,05.
H7	Kepuasan kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci	0.591	4.879>1,96	0.000<0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 4.879 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Melalui perolehan pengkajian yang dilaksanakan, sehingga penulis bisa menjabarkan hasil pengkajian berupa:

Pengaruh sistem informasi manajemen karyawan (X1) terhadap disiplin kerja (Z).

Melalui perolehan pengkajian memakai SmartPLS diamati dampak sistem informasi manajemen karyawan sejumlah 0.055 yang berupa besaran dampak yang dibagikan untuk disiplin kerja. Guna mengamati apakah hipotesis ini diterima serta ditolak, sehingga pengkalkulasian perbedaan antar t-hitung & t- tabel 1,96 di alpha 5%. Yang mana koefisien

original sampel sejumlah 0.055 berarti ada positif antar kaitan sistem informasi manajemen pada disiplin kerja. Lalu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 dialpha 5% atau $0.421 > 1,96$, $P\text{-Value}$ 0,674 < 0,05 sehingga H_0 diterima **H1 ditolak**, dimana ada dampak tidak signifikan & positif sistem informasi manajemen karyawan pada disiplin kerja.

Kepuasan kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Z)

Melalui perolehan pengkajian memakai SmartPLS diamati dampak Harga sejumlah 0.880 yang berupa besaran dampak yang dibagikan untuk disiplin kerja. Guna mengamati apakah hipotesis ini diterima serta ditolak, sehingga pengkalkulasian perbedaan antar $t\text{-hitung}$ & $t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5%. Yang mana koefisien original sampel sejumlah 0.880 maknanya ada positif antar kaitan kepuasan kerja & disiplin kerja. Lalu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 dialpha 5% atau $8.072 > 1,96$, $P\text{-Value}$ 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak **H2 diterima**, dimana ada dampak signifikan & positif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh sistem informasi manajemen karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Melalui perolehan pengkajian memakai SmartPLS diamati dampak Kualitas Produk sejumlah -0.099 yang berupa besaran dampak yang dibagikan untuk kinerja karyawan. Guna mengamati apakah hipotesis ini diterima serta ditolak, sehingga pengkalkulasian perbedaan antar $t\text{-hitung}$ & $t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5%. Yang mana koefisien original sampel sejumlah -0.099 dimana ada nilai negatif antar kaitan sistem informasi manajemen karyawan & kinerja karyawan. Lalu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5% atau $2.040 > 1,96$, $P\text{-Value}$ 0,042 < 0,05 sehingga H_0 ditolak **H3 Diterima**. Simpulanya ada dampak signifikan & positif sistem informasi manajemen karyawan pada disiplin kerja.

Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Melalui perolehan pengkajian memakai SmartPLS diamati dampak Harga sejumlah 0.415 yang berupa besaran dampak yang dibagikan untuk kinerja karyawan. Guna mengamati apakah hipotesis ini diterima serta ditolak, sehingga pengkalkulasian perbedaan antar $t\text{-hitung}$ & $t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5%. Yang mana koefisien original sampel sejumlah 0.415 dimana ada nilai positif antar kaitan kepuasan kerja & kinerja karyawan. Lalu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5% atau $5.155 > 1,96$, $P\text{-Value}$ 0.000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak **H4 Diterima**, simpulanya ada dampak signifikan & positif kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Melalui perolehan pengkajian memakai SmartPLS diamati dampak disiplin kerja sejumlah 0.672 yang berupa besaran dampak yang dibagikan untuk kinerja karyawan. Guna mengamati apakah hipotesis ini diterima serta ditolak, sehingga pengkalkulasian perbedaan antar $t\text{-hitung}$ & $t\text{-tabel}$ 1,96 di alpha 5%. Yang mana koefisien original sampel sejumlah 0.672 dimana ada nilai positif antar kaitan disiplin kerja & kinerja karyawan. Lalu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 dialpha 5% atau $7.663 > 1,96$, $P\text{-Value}$ 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak **H5 diterima**, simpulanya ada dampak signifikan & positif disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh sistem informasi manajemen karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)

Koefisien original sampel sejumlah 0.037 simpulanya ada dampak positif antar kaitan sistem informasi manajemen karyawan pada Kinerja Karyawan dari disiplin kerja. $T\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ 1,96 atau $0.429 > 1,96$ $P\text{-Value}$ 0.668 < 0,05 sehingga hipotesis diterima atau H_0 diterima & **H6 ditolak**, simpulanya ada dampak tidak signifikan & positif sistem informasi manajemen karyawan pada kinerja karyawan dari disiplin kerja. Sehingga sistem informasi

manajemen karyawan bisa menyusut dari disiplin kerja, kinerja karyawan makin menyusut bila langsung didampaki disiplin kerja. Disiplin kerja tidak bisa memediasikan sistem informasi manajemen karyawan pada kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)

Koefisien original sampel sejumlah 0.591 berarti ada nilai positif antar kaitan kepuasan kerja pada kinerja karyawan dari disiplin kerja. T-statistik > t-tabel 1,96 atau $4.879 < 1,96$ P-Value $0.000 > 0,05$ sehingga hipotesis bisa diterima atau H_0 diterima dan **H7 diterima**, simpulanya ada dampak signifikan & positif kepuasan kerja pada kinerja karyawan dari disiplin kerja. Sehingga kepuasan kerja bisa menaik dari disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan makin menaik bila langsung didampaki disiplin kerja. Disiplin kerja bisa memediasikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Sistem informasi manajemen karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada PLTA Kerinci. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PLTA Kerinci. Sistem informasi manajemen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLTA Kerinci. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLTA Kerinci.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLTA Kerinci. Sistem informasi manajemen karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PLTA Kerinci. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PLTA Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Dwilaksono Hanafi, &, & Corry Yohana, (2017). (2017). PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MURIA KUDUS 2019s. *Pascasarjanafe.Untan.ac.Id*, 2(3), 2998–3083. <https://eprints.umk.ac.id/11319/1/HalJudul.pdf>
- Hutapea, N., & Ghozali, I. (2022). Pengaruh Rotasi Rekan Kerja Auditor, Spesialisasi Industri Auditor, dan Family Ownership terhadap Kualitas Audit. *JIMEA : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 6(2), 1810–1827.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.