



Vol: 5 No 2 Tahun 2024

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: xx-xx-xxxx | Revisi: xx-xx-xxxx | Diterbitkan: xx-xx-xxxx

## PENGARUH KUALITAS APLIKASI *ONLINE WORK PERMIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT CENTRAL MOTOR WHEEL INDONESIA DI PASURUAN

Andreas Sanjaya<sup>1</sup>, Theresia Pradiani<sup>2</sup>, Fathorrahman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>1</sup>[andreas.sanjaya6@gmail.com](mailto:andreas.sanjaya6@gmail.com), <sup>2</sup>[thpradiani@gmail.com](mailto:thpradiani@gmail.com), <sup>3</sup>[fathurrahman@asia.ac.id](mailto:fathurrahman@asia.ac.id)

### ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas aplikasi *Online Work Permit* terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia di Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah implementasi aplikasi tersebut memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia yang telah menggunakan aplikasi *Online Work Permit* dengan populasi 30 karyawan. Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kualitas aplikasi *online work permit* berpengaruh signifikan, baik terhadap kepuasan kerja maupun efektivitas kinerja karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

**Kata kunci:** kualitas aplikasi, aplikasi *Online Work Permit*, kepuasan kerja, efektivitas kinerja karyawan.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the *Online Work Permit* application's quality on job satisfaction and employee performance effectiveness at PT Central Motor Wheel Indonesia in Pasuruan. The study seeks to understand whether the implementation of this application has a positive impact on job satisfaction and employee performance effectiveness. The research adopts a quantitative approach. The sample used in this study comprises employees of PT Central Motor Wheel Indonesia who have used the *Online Work Permit* application, with a population of 30 employees. To test the research hypotheses, the linear regression analysis technique is employed. The results of this research indicate that the quality of the *Online Work Permit* application significantly affects both job satisfaction and employee performance effectiveness at PT Central Motor Wheel Indonesia.

**Keywords:** application quality, *Online Work Permit* application, job satisfaction, employee performance effectiveness.

## PENDAHULUAN

PT Central Motor Wheel Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi dan distribusi roda kendaraan bermotor. Sebagai perusahaan yang berkembang dan memiliki banyak karyawan, PT Central Motor Wheel Indonesia memiliki kebutuhan akan sistem manajemen yang efisien dan efektif, termasuk dalam hal *work permit*. *Work Permit* adalah prosedur izin kerja yang dimiliki oleh perusahaan untuk pekerja kontrak (*vendor*) yang melakukan pekerjaan berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan *vendor*. Di PT Central Motor Wheel Indonesia, karyawan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan *work permit* adalah karyawan pada bagian SHE (*Safety Health Environment*). Sebelum *vendor* melakukan pekerjaan di PT Central Motor Wheel Indonesia, *vendor* terlebih dahulu harus mengajukan formulir izin kerja yang terkait dengan pekerjaan dan segala macam resiko yang terjadi, supaya karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia bisa mengontrol pekerjaan dan meminimalisir bahaya atau resiko tersebut.

Sebelumnya sistem pengelolaan izin kerja atau *work permit* di PT Central Motor Wheels Indonesia masih dilakukan secara manual. Metode manual ini sering kali melibatkan pengisian formulir fisik, pengumpulan tanda tangan, proses persetujuan dan penyebaran dokumen secara langsung antara karyawan serta departemen terkait. Selain menghabiskan waktu dan tenaga, sistem manual ini juga rentan terhadap kesalahan, ketidakakuratan data, dan kesulitan dalam pemantauan status izin.

Prosedur izin kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Central Motor Wheels Indonesia dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan,

seperti ketidaknyamanan karyawan, kejenuhan dalam pekerjaan, hasil kerja yang kurang maksimal dan dampak negatif lainnya. Selain itu prosedur izin kerja yang rumit juga dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Karena proses yang cukup memakan waktu, rentan terjadi kesalahan, kesulitan pemantauan akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dalam era teknologi informasi yang berkembang pesat, banyak perusahaan mulai mengadopsi solusi berbasis teknologi untuk mempercepat dan mempermudah proses izin kerja *vendor* yang dikelola oleh karyawan PT Central Motor Wheels Indonesia. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan kemudahan pengelolaan izin kerja, salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah penggunaan aplikasi *Online Work Permit*.

Aplikasi *Online Work Permit* merupakan suatu system yang dikelola oleh karyawan PT Central Motor Wheels Indonesia, yang memungkinkan *vendor* untuk mengajukan kerja secara *online*. Dengan menggunakan aplikasi ini, *vendor* dapat mengajukan izin kerja dengan mudah dan cepat, serta dapat dikelola dengan mudah oleh karyawan. Namun, untuk mencapai tujuan yang diharapkan, penting untuk memastikan bahwa kualitas aplikasi *Online Work Permit* memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Aplikasi *Online Work Permit* sudah berjalan sejak bulan Februari 2023 dan telah melewati masa uji coba dari karyawan berbagai departemen yang terlibat dalam pengoperasian aplikasi tersebut. Pada tahap pertama, pengembangan aplikasi *Online Work Permit* masih mengakomodir formulir *digital*, *monitoring*, persetujuan sebagian dan laporan. Dimana *vendor* dan karyawan tidak perlu mengisi formulir sebanyak 10 lembar dan banyak pengulangan dalam pengisian tersebut. Dengan adanya aplikasi *Online Work Permit* *vendor* tidak perlu lagi mengisi 10 formulir melainkan

hanya 2 formulir *digital*. Berikut fasilitas yang diberikan oleh aplikasi *Online Work Permit* kepada karyawan:

1. Pengajuan izin kerja *vendor* secara *online (digital form)*
2. *Monitoring* pengajuan
3. Persetujuan oleh departemen GA
4. *Monitoring* pekerjaan yang sedang berlangsung
5. Laporan pengajuan izin kerja.

Namun untuk mendukung pekerjaan dalam hal perizinan kerja, masih ada beberapa fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dan belum diakomodir dalam aplikasi ini antara lain:

1. Persetujuan oleh seluruh departemen
2. *Monitoring* pekerjaan yang sedang berlangsung dalam bentuk *mapping area*
3. Keamanan saat *login* kedalam aplikasi.

Dari fasilitas yang sudah disediakan dan belum terpenuhi dari aplikasi tersebut, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Puas
  - a. *Monitoring* pengajuan izin kerja dan pekerjaan yang sedang berlangsung dapat dilakukan secara *online* melalui berbagai *device*
  - b. Persetujuan oleh departemen GA secara *online*
  - c. Laporan dapat dibuat secara otomatis melalui aplikasi.
2. Tidak puas
  - a. Persetujuan izin kerja oleh beberapa departemen masih dilakukan secara manual
  - b. *Monitoring* belum disajikan dalam bentuk *mapping area*
  - c. *Login* kedalam aplikasi masih belum terjamin keamanannya.
3. Efektif
  - a. Pengisian formulir lebih cepat, dari pengajuan

terbanyak selama 1 hari menjadi 1 jam.

- b. Lama pengajuan lebih cepat, dari pengajuan terbanyak selama 3 hari kerja menjadi 1 hari kerja
  - c. Meminimalisir penggunaan kertas karena salah pengisian formulir.
4. Belum Efektif
    - a. Persetujuan izin kerja oleh beberapa departemen masih membutuhkan waktu karena masih dilakukan secara manual
    - b. *Monitoring* kurang dibaca dengan cepat, karena belum tersaji dalam bentuk *visual mapping area*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni (2022) Kualitas aplikasi *Employee Self Service* (ESS) menyatakan berpengaruh positif signifikan. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan oleh Achmad Solichin (2019) Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Dan *Perceived Usefulness* Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi *Care* Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna.

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan inkonsisten penelitian terdahulu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* Terhadap Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT Central Motor Wheels Indonesia.**

#### **RIMUSAN MASALAH**

Apakah kualitas aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Central Motor Wheel Indonesia?

Apakah kualitas aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Central Motor Wheel Indonesia?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui apakah kualitas aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Central Motor Wheel Indonesia. Untuk mengetahui apakah kualitas aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Central Motor Wheel Indonesia.

### **BATASAN PENELITIAN**

Lokasi Penelitian: Berlokasi di PT Central Motor Wheel Indonesia Pasuruan, yang berlokasi di Indonesia. Data akan dikumpulkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

Populasi dan Sampel: Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT Central Motor Wheels Indonesia dari berbagai divisi yang menggunakan aplikasi *online work permit* sebanyak 30 karyawan. Sampel penelitian akan dipilih secara acak dari populasi tersebut dengan menggunakan metode *sampling* acak sederhana (*random sampling*).

Variabel Penelitian: Variabel dalam penelitian ini adalah kualitas aplikasi *Online Work Permit*, kepuasan kerja, dan efektivitas kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan efektivitas kinerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen, tidak akan dimasukkan di penelitian ini.

### **MANFAAT PENELITIAN**

Teoritis: Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada literatur akademik mengenai pengaruh kualitas aplikasi *Online Work Permit* terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi

sumber referensi dan dasar teoritis untuk penelitian selanjutnya di bidang ini.

Praktis: Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi PT Central Motor Wheel Indonesia dalam pengembangan dan perbaikan aplikasi *Online Work Permit*. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas aplikasi dan persepsi karyawan tentang aplikasi tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi area perbaikan dan memprioritaskan pengembangan fitur-fitur yang relevan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam menciptakan aplikasi yang lebih efisien, mudah digunakan, dan memenuhi harapan penggunanya.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut (Kotler dan Keller, 2016:153), kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa yang diperoleh seseorang, yang didapat dari membandingkan hasil kerja pada suatu produk atau layanan sesuai yang diharapkan. Menurut (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi setiap pekerjaan. (Robbins & Judge, 2012) mengatakan apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Menurut Hantula (2015), kepuasan kerja adalah tanggung jawab seorang pemimpin untuk bisa mempertahankan organisasi dan pegawainya. Yanchus, dkk. (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negative seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisni (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan perasaan tidak senang seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi beberapa para diatas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun sikap negatif, atau perasaan senang maupun tidak

senang seseorang dalam melakukan atau menjalankan pekerjaannya.

Menurut Zulkifli Amsyah (2003:130) efektivitas kerja adalah “Kegiatan mulai dengan adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri”. Menurut Ni Luh Bakti (2013) pengertian efektifitas pada dasarnya menunjukkan pada tercapainya hasil, sering dikaitkan juga dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada berbeda. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi bagaimana cara mencapai hasil dengan membandingkan antara *input dan output*.

Siagian (1997:151), mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan, artinya baik atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan sangat tergantung pada tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran dalam penyelesaian pencapaian hasil pekerjaan yang telah ditentukan sesuai prosedur dan tujuan organisasi atau perusahaan, serta kemampuan untuk menyelesaikan aktifitas dan kegiatan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil dan tujuan yang maksimal.

Sistem *Permit to Work* atau sistem ijin kerja adalah sistem tertulis resmi yang digunakan untuk mengontrol jenis pekerjaan tertentu, yang diidentifikasi sebagai pekerjaan yang memiliki potensi bahaya. Ini merupakan sarana komunikasi antara manajemen instalasi, *plant supervisor* dan operator serta mereka yang melakukan pekerjaan (*International Association of Oil & Gas Producers*, 1993).

Menurut *The International Standards Organization* (ISO) 8204, karakteristik kualitas software ialah: “Keseluruhan karakteristik dari suatu kesatuan dalam kemampuannya untuk memenuhi dan memuaskan pengguna yang dinyatakan dalam suatu kebutuhan. “Artinya, diperlukan suatu kualitas produk perangkat lunak yang mempunyai karakteristik tertentu yang dihubungkan dengan kebutuhan pengguna dan memberi kepuasan penggunaannya”.

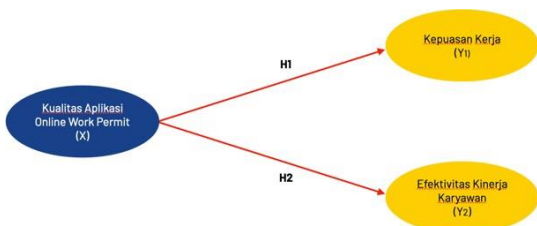
Kualitas sistem dapat digunakan sebagai acuan terhadap sistem yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yang dapat digunakan untuk mengatur kualitas pelayanan barang dan jasa (Popoola, Chinomona, & Chinomona, 2014).

Kualitas sistem informasi yang digunakan dalam perusahaan, berkaitan dengan sistem informasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengguna. Sehingga dapat digunakan untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang berkualitas serta berguna bagi pengguna tersebut (Amalia & Pratomo, 2016).

Kualitas sistem dapat diukur dari sisi kecepatan akses, kehandalan sistem, kemudahan untuk pengguna, kemudahan akses, dan keamanan sistem.

Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem merupakan salah satu parameter dalam menentukan kesuksesan sistem informasi atau aplikasi, yang dapat menyediakan informasi berguna sesuai dengan kebutuhan pengguna.

## KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Hipotesis ini didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni (2022) dengan judul “Pengaruh Kualitas Aplikasi Ess (*Employee Self Service*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT BPR Lestari di Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas aplikasi ESS (*Employee Self Service*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan di PT BPR Lestari. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Gugus Wijonarko, Alexander Wirapraja (2021) yang berjudul “Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan *WebQual* 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja” yang menyatakan bahwa variabel *webqual* 4.0 berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan berdampak meningkatnya efektivitas dan produktivitas pekerjaan yang dilakukan di departemen SDM perusahaan oleh setiap responden.

H1: Kualitas aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ini dibuat berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni (2022) dengan judul “Pengaruh Kualitas Aplikasi ESS (*Employee Self Service*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT BPR Lestari di Bali”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas aplikasi ESS (*Employee Self Service*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan di PT BPR Lestari.

H2: Kualitas aplikasi *Online Work Permit*

berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Referensi
Indikator Kualitas Aplikasi (X)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Ease of use</i> (Kemudahan Penggunaan)</li> <li>2. <i>Response Time</i> (Kecepatan Akses)</li> <li>3. <i>Reliability</i> (Keandalan Sistem)</li> <li>4. <i>Flexibility</i> (fleksibilitas)</li> <li>5. <i>Security</i> (keamanan)</li> </ol>	(DeLone dan McLean 2003)
Indikator Kepuasan Kerja (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenyamanan Kerja Pegawai</li> <li>2. <i>Operating procedur</i></li> <li>3. <i>Co-workes</i></li> </ol>	(Sudaryo, et al 2018:93 dan Yuwono dalam Badriyah 2015: 241)
Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Tepat Waktu</li> </ol>	(Siagian 1997:151 dan Admosoeparto 2016:55)

## METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang digunakan kepada suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif terdiri atas kegiatan-kegiatan dengan tahapan yang terstruktur, dimulai dari latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, subjek penelitian, sampel data, sumber data, metodologi, dan analisis hasil penelitian dengan menggunakan program statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sesuai dengan rumusan masalah yang ada pada pendahuluan dan data hasil penelitian akan diolah serta dianalisis menggunakan program statistik. Metode penelitian digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengaruh variabel bebas yaitu kualitas *online work permit* terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan di PT Central Motor Wheel Indonesia. Pengumpulan data dilakukan

dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarakan kepada karyawan yang menggunakan aplikasi tersebut sebagai obyek penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Central Motor Wheel Indonesia kepada karyawan yang menggunakan aplikasi *online work permit*. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2023 melalui penyebaran kuesioner dengan format *google form* untuk diisi dan dikumpulkan pada peneliti.

Pengertian populasi yang disampaikan oleh Sugiyono (2018) adalah objek atau subjek yang memenuhi kriteria atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dapat digeneralisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan aplikasi *Online Work Permit* PT Central Motor Wheel Indonesia yang berjumlah 30 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan secara *probability sampling* dengan teknik *random sampling*, dimana karyawan yang menggunakan aplikasi *Online Work Permit* PT Central Motor Wheel Indonesia dari berbagai departemen atau divisi sejumlah 30 orang, dijadikan sampel penelitian ini.

## ANALISIS DATA

### UJI KEABSAHAN DATA

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS 26. Berikut penjelasan uji keabsahan data:

1. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Data dinyatakan valid apabila mampu memperoleh informasi yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:455), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsisten atau tidaknya jawaban dari responden. Dinyatakan konsisten atau reliabel jika mempunyai nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  (Sufren & Natanael, 2014).

### TEKNIK ANALISIS

1. Uji ini merupakan persyaratan dalam analisis regresi linier berganda. Beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut:
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinieritas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
  - d. Uji Linieritas
2. Teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar atau kecilnya dan mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2017).

### UJI PARSIAL (UJI t)

Menurut Sugiyono (2016) mengatakan uji t adalah salah satu tes statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. berikut langkah-langkah dalam uji t:

1. Menentukan hipotesis uji
 

Ho: variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

H1: variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Menentukan tingkat signifikansi
 

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah tingkat pada taraf nyata,  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* sebesar 95% dengan *degree of freedom* sebesar n-k, yaitu n adalah

jumlah pengamatan dan k adalah variabel independen termasuk intersep atau konstanta.

- Mencari nilai thitung dengan formulasi t sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{sb_i}, \text{ dengan } i = 1, 2, 3.$$

$b_i$  : koefisien regresi setiap variabel bebas.

$sb_i$  : standar *error* (residual) setiap koefisien regresi.

Diterima atau tidaknya kriteria pengambilan keputusan suatu hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel atau -t hitung > -t tabel atau nilai signifikansi t kurang dari 0,05 maka tolak  $H_0$ . Yang artinya variabel independen yang diukur mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel atau -t hitung < -t tabel atau nilai signifikansi t yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka terima  $H_0$ . Berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	87,0	87,0	87,0
Perempuan	4	13,0	13,0	13,0
Total	30	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 3 Deskripsi Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 - 30 tahun	9	30	30	30
31 - 35 tahun	14	47	47	47
36 - 40 tahun	4	13	13	13
> 45 tahun	3	10	10	10
Total	30	100	100	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 4 Deskripsi Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 tahun	6	20	20	20
2 - 3 tahun	12	40	40	40

3 - 5 tahun	8	26,7	26,7	26,7
>5 tahun	4	13,3	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 5 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederaja	1	3,3	3,3	3,3
D1/D3	4	13,3	13,3	13,3
S1	24	80	80	80
S2	1	3,3	3,3	3,3
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 6 Inteprestasi Skor Nilai Mean**

No.	Nilai Skor	Intepretasi
1	1.0 – 1.7	Sangat Tidak Setuju
2	1.8 – 2.5	Tidak Setuju
3	2.6 – 3.3	Netral
4	3.4 – 4.1	Setuju
5	4.2 – 5.0	Sangat Setuju

**Tabel 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Aplikasi Online Work Permit**

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
X1.1	0	0	1	21	8	4,23	Sangat setuju
X1.2	0	0	1	21	8	4,23	Sangat setuju
X1.3	0	0	1	20	9	4,27	Sangat setuju
X1.4	0	0	3	19	8	4,17	Setuju
X1.5	0	0	2	24	4	4,07	Setuju
X1.6	0	0	3	20	7	4,13	Setuju
X1.7	0	0	1	21	8	4,23	Sangat setuju
X1.8	0	0	3	20	7	4,13	Setuju
X1.9	0	2	13	15	0	3,43	Setuju
X1.10	0	2	14	14	0	3,40	Setuju
Rata-rata Angka Indeks						4,03	Setuju

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
-----------	-----	----	---	---	----	------	------------



Y1.1	0	0	1	22	7	4,20	Sangat setuju
Y1.2	0	0	3	24	3	4,00	Setuju
Y1.3	0	0	1	22	7	4,20	Sangat setuju
Y1.4	0	0	3	23	4	4,03	Setuju
Y1.5	0	0	3	23	4	4,03	Setuju
Y1.6	0	3	20	7	0	3,13	Netral
Rata-rata Angka Indeks						3,86	Setuju

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**Tabel 9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan**

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Y2.1	0	0	3	21	6	4,10	Setuju
Y2.2	0	0	0	23	7	4,23	Sangat setuju
Y2.3	0	0	3	25	2	3,97	Setuju
Y2.4	0	2	23	5	0	3,10	Netral
Y2.5	0	0	0	26	4	4,13	Setuju
Y2.6	0	17	13	0	0	2,43	Tidak setuju
Rata-rata Angka Indeks						3,70	Setuju

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**

**Tabel 10 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig	Alpha	Status
Motivasi Kerja (X)	X1.1	0,540	0,374	0,002	0,05	Valid
	X1.2	0,561	0,374	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,575	0,374	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,676	0,374	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,594	0,374	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,581	0,374	0,001	0,05	Valid
	X1.7	0,520	0,374	0,003	0,05	Valid
	X1.8	0,634	0,374	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,762	0,374	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,723	0,374	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,592	0,374	0,001	0,05	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig	Alpha	Status
	Y1.2	0,760	0,374	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,592	0,374	0,001	0,05	Valid
	Y1.4	0,820	0,374	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,752	0,374	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,709	0,374	0,000	0,05	Valid
	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,543	0,374	0,002	0,05
Y2.2		0,560	0,374	0,001	0,05	Valid
Y2.3		0,807	0,374	0,000	0,05	Valid
Y2.4		0,823	0,374	0,000	0,05	Valid
Y2.5		0,577	0,374	0,001	0,05	Valid
Y2.6		0,564	0,374	0,001	0,05	Valid

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Pada tabel di atas mempunyai hasil bahwa semua pernyataan diketahui *valid* karena nilai *sig* semua pernyataan < 0,05 (*alpha*) dan semua nilai *r* hitung (*pearson correlation*) dari semua pernyataan > *r* tabel 0,374. Sehingga dapat diartikan semua variable pernyataan telah diuji dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Kualitas Aplikasi Online Work Permit (X)	0,822	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,794	Reliabel
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)	0,707	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Nilai *cronbach Alpha* yang ditampilkan pada tabel menunjukkan masing-masing nilai variable sebesar > 0,6. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian sudah memenuhi syarat uji konsistensi atau reliabel.

### UJI ASUMSI KLASIK

**Tabel 12 Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07252481
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.059
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *Output SPSS (2023)*

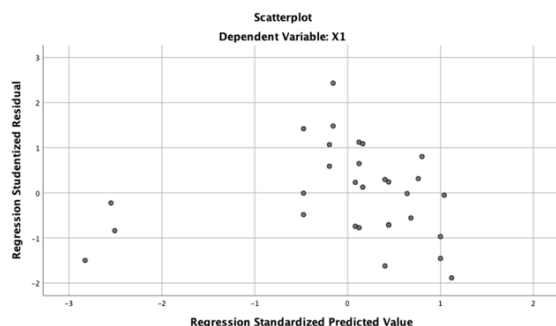
Dari table diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu  $0,200 > 0,05$ . Berarti model analisis penelitian ini sudah terdistribusi normal.

**Tabel 13 Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja (Y1)	.717	1.395
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)	.717	1.395

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Dari hasil dari table 5.12 nilai tolerance variable Y1 adalah 0,717 dan VIF adalah 1,395. Nilai tolerance variable Y2 adalah 0,717 dan VIF adalah 1,395 Hasil perhitungan menghasilkan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.



**Gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa semua data menyebar di atas dan di

bawah angka nol sumbu Y. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

**Tabel 14 Uji Linieritas**

<i>Test for Linearity</i>	
Variabel	Signifikansi
X - Y1	0,000
X - Y2	0,000

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan table diatas, nilai

signifikansi adalah  $< 0,05$ . Sehingga dapat dikatan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier dan memenuhi uji asumsi klasik.

**Tabel 5.14 Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	3.592	5.465	
Kepuasan Kerja (Y1)	.753	.225	.463
Efektivitas Kinerja (Y2)	.862	.269	.443

a. Dependent Variable: Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* (X)

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan tabel di atas, berikut persamaan yang diperoleh:

$$X = 3,592 + 0,753 Y_1 + 0,862 Y_2$$

Penjelasan yang ditampilkan oleh persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Nilai *constant* sebesar 3,592. Artinya tanpa adanya variabel kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan, nilai variabel kualitas aplikasi *online work permit* 3, 592.
2. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,753. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja,

berdampak pada kenaikan variabel kualitas aplikasi *online work permit* 0,753 satuan, dengan variabel lain konstan.

3. Variabel efektivitas kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar 0,862. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel efektivitas kinerja karyawan, berdampak pada kenaikan variabel kualitas aplikasi *online work permit* sebesar 0,862 satuan, dengan variabel lain konstan.
4.  $E = 5.465$  artinya besarnya pengaruh variabel di luar model sebesar 5.465. Dimana setiap kenaikan 1 satuan variabel error, berdampak pada kenaikan variabel kualitas aplikasi sebesar 5.465.

### UJI HIPOTESIS

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (Santoso, 2018). Untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$  dapat menggunakan rumus  $Df = N-2$ , dimana  $N = 30$  sehingga  $30 - 2 = 28$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Berikut hasil uji parsial dalam penelitian ini:

**Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial**

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keterangan
a Kualitas Aplikasi Online Work Permit (X) Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)	5,179	2,048	0,000	Diterima
b Kualitas Aplikasi Online Work Permit (X) Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)	5,040	2,048	0,000	Diterima

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas aplikasi *online work permit* memperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,179 > t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel kualitas aplikasi *online work permit* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel kualitas aplikasi *online work permit* memperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,040 > t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel kualitas aplikasi *online work permit* berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja karyawan.

Uji R bertujuan mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2018). Nilai R berkisar 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 5.16 Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.630	.602	2.14791

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1), Efektivitas Kinerja Karyawan (Y2)

b. Dependent Variable: Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* (X)

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Dari tabel di atas, nilai R sebesar 0,793 atau 79,3%. Berarti naik turunnya variabel kualitas aplikasi dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan sebesar 79,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai  $R^2$  sebesar 0,793 masuk dalam interval 0,70 – 0,89, dimana variabel kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap naik

turunnya kualitas aplikasi *online work permit*.

Uji  $R^2$  bertujuan mengetahui kemampuan model untuk menafsirkan pengaruh kedua variabel (Santoso, 2018).  $R^2$  mempunyai nilai berkisar 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, maka variabel bebas besar penafsirannya terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.16. Dimana diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,630 atau 63,0%. Artinya naik turunnya variabel kualitas aplikasi *online work permit* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan sebesar 63,0%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kualitas Aplikasi Online Work Permit Terhadap Kepuasan Kerja PT Central Motor Wheel Indonesia**

Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil bahwa kualitas aplikasi *online work permit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia,  $H_1$  diterima. Artinya semakin tinggi kualitas aplikasi *online work permit*, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan nilai mean tertinggi pada pernyataan “Anda merasa senang menggunakan aplikasi ini”, “Anda merasa senang menggunakan aplikasi ini” dan “Prosedur pada aplikasi ini sudah sesuai dengan alur sistem pengajuan izin kerja” dengan kategori nilai sangat baik.

### **Pengaruh Kualitas Aplikasi Online Work Permit Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kualitas aplikasi *online work permit* berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kinerja karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia,  $H_2$  diterima. Artinya semakin tinggi kualitas aplikasi *online work permit*, maka efektivitas kinerja karyawan akan semakin meningkat dari segi kualitas pekerjaan yang semakin baik, kuantitas pekerjaan yang semakin bertambah dan penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai mean tertinggi pada pernyataan “Aplikasi ini memberikan analisis atau laporan yang berguna untuk memantau dan mengevaluasi hasil pekerjaan.” dengan kategori nilai sangat baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.
2. Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

Melalui penelitian ini, dapat dijadikan pertimbangan bagi manajerial sebagai upaya meningkatkan Kualitas Aplikasi *Online Work Permit*. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari beberapa item pernyataan yang memiliki jawaban dengan inteprestasi nilai mean terendah (tidak setuju dan netral) antara lain:

1. Item pernyataan “Aplikasi ini memberikan pengingat terkait pekerjaan yang harus ditangani” (Y2.6) dengan nilai mean 2,43 yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju. Dari pernyataan tersebut perlu adanya fitur notifikasi atau pemberitahuan melalui aplikasi atau email terkait

aktifitas yang terjadi pada aplikasi *online work permit*, supaya karyawan dapat dengan mudah dan cepat untuk merespon pekerjaan yang harus segera dilakukan.

2. Item pernyataan “Mampu mengerjakan tugas tambahan tanpa mengganggu tugas rutin/rutinitas Anda” (Y2.4) dengan nilai mean 3,10 yang menunjukkan bahwa responden netral. Dari pernyataan tersebut karyawan bersikap netral, dalam artian bisa bersedia dan tidak bersedia. Manajemen perlu untuk meningkatkan Kualitas Aplikasi *Online Work Permit* yang berhubungan dengan item pernyataan X1.9 dan X1.10 dengan nilai mean minim masing-masing sebesar 3,43 dan 3,40. Yaitu dengan meningkatkan keamanan system dengan memberikan fitur MFA (*Multi Factor Authentication*) saat masuk ke dalam aplikasi, sehingga karyawan dapat merasa aman saat menggunakan aplikasi tersebut. Selain itu mengacu pada item Y1.3 dan Y1.4 yang mempunyai nilai mean masing-masing 4,2 (sangat setuju) dan 4,03 (setuju) perlu ditingkatkan kembali dengan cara mempersingkat dan mempermudah alur pengajuan *work permit* pada aplikasi, supaya proses lebih cepat.
3. Item pernyataan “Mempercepat proses yang membutuhkan persetujuan rekan kerja atau atasan Anda” (Y1.6) dengan nilai mean 3,13 yang menunjukkan bahwa responden netral. Dari pernyataan tersebut perlu adanya persetujuan penuh internal dan eksternal, karena aplikasi *online work permit* saat ini hanya mengakomodir sebagian persetujuan saja. Yaitu persetujuan bagian internal PT

CMWI antara lain SHE, Utility dan GA (*General Affair*). Disarankan aplikasi ini dapat mengakomodir persetujuan atasan internal dan persetujuan bagian dan atasan eksternal (*vendor*).

Penelitian ini terbatas pada sampel yang relatif kecil karena hanya dilakukan pada beberapa divisi pada perusahaan PT Central Motor Wheel Indonesia dengan jumlah sampel yaitu 30 karyawan dan ditentukan dengan teknik *random sampling*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih banyak divisi dengan jumlah karyawan yang lebih besar, sehingga memperoleh hasil yang dapat digeneralisasi lebih luas.

**REFERENSI**

- I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni (2022). Pengaruh Kualitas Aplikasi Ess (*Employee Self Service*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT BPR Lestari di Bali. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 10, 2022: 1833-1852.*  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i10.p05>
- Achmad Solichin (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Dan *Perceived Usefulness* Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi *Care* Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 10, No. 1 2019.*  
<http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Putu Sri Arumiasih1, Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi (2021). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL AKUNTANSI PROFESI Volume 12 Nomor 1 2021, 110 – 121.*  
<http://dx.doi.org/10.23887/jap.v12i1.29216>
- Kasriah, Anggriani Profita, Dharma Widada (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem *Online Single Submission* (OSS) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *ARIKA, Vol. 16 No. 2*
- Rini Malfiany (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Aplikasi SDMS Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Pelayanan Konsumen Di PT Kjiu Suzuki Cikarang. *Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*
- Gugus Wijonarko, Alexander Wirapraja (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan *WebQual 4.0* Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *TEKNIKA, Volume 10(2), Juli 2021, pp. 146-151.*  
10.34148/teknika.v10i2.381
- Tri Wahyu Widodo, Siti Ragil Handayani, Muhammad Saifi (2013). Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan.
- Veronika Oktaviani, Nyimas Artina. Pengaruh Kualitas dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja PT Karya Putra Sriwijaya.
- Ruslinda Agustina, Rara Gustiana, Reni Hestiawati (2022). Pengaruh Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.15 No.2.*
- Ika Rosita Ningrum, Heru Susilo (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1 September 2022.*  
[administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV. Alfabeta.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management 15th Edition.* Harlow, Essex Pearson Education Limited.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: ANDI.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Umi Salmah, Arfah Mardiana Lubis (2016). *SISTEM “PERMIT TO WORK”*

- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9– 30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Sufren, & Natanael, Y. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.