

ANALISIS SIMPEG, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MODEL MEDIASI

Atika Ayu Fitriyati¹, Suyanto², Ja'far Amir³
^{1,2,3}Universitas IPWIJA, Jl. Letda Nasir No.7, Bogor
Email: jafar.amir1969@gmail.com

Article History

Received: 20-02-2025

Revision: 24-02-2025

Accepted: 11-03-2025

Published: 18-04-2025

Abstract. Personnel Management Information System (PMIS) is an important factor in the Deputy for Industry and Investment of the Ministry of Tourism and Creative Economy, in improving employee performance. This quantitative study is to analyze the effectiveness of SIMPEG in improving employee performance. The SEM-PLS approach was carried out to examine the pattern of PMIS relationships, classification, work culture and employee performance. The questionnaire was distributed online to 110 employees, who then processed the data with SmartPLS4 software. It was revealed that discipline and work culture became mediating variables that fully influenced PMIS on employee performance. In its ever-evolving nature, PMIS is always relevant for further research regarding the emergence of new work patterns such as Work from home (Work form Home).

Keywords: Work Culture, Discipline, Staffing, Performance, Mediation.

Abstrak. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), menjadi faktor penting di Deputi bidang Industri dan Investasi Kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi kuantitatif ini untuk menganalisa efektifitas SIMPEG dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan SEM-PLS dilakukan untuk meneliti pola hubungan SIMPEG, disiplin, budaya kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner disebarkan secara daring kepada 110 pegawai, yang kemudian datanya diolah dengan perangkat lunak SmartPLS4. Terungkap bahwa disiplin dan budaya kerja menjadi variabel pemediasi secara penuh pengaruh SIMPEG terhadap kinerja pegawai. Sifatnya yang selalu berkembang, SIMPEG selalu relevan untuk diteliti lebih lanjut terkait kemunculan pola kerja baru seperti Bekerja dari rumah (Work form Home).

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin, Kepegawaian, Kinerja, Mediasi.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, penggunaan teknologi informasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, yaitu dengan mengoptimalkan alur kerja dan mengurangi biaya operasional, dan sinergi informasi (Grover et al., 2023; Rahiman et al., 2021), mengintegrasikan kedalam proses produksi (Bravo-Huivin et al., 2022). Salah satu aplikasi yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Penggunaan SIMPEG di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bertujuan untuk memudahkan pengelolaan data pegawai, mulai dari data pribadi, riwayat pekerjaan, hingga pengelolaan kinerja dan kompetensi. Implementasi SIMPEG diharapkan dapat mengurangi beban administratif, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Namun, meskipun telah diimplementasikan, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam penggunaan SIMPEG, seperti resistensi dari pegawai, kurangnya pelatihan dan pemahaman tentang sistem (Abdelhakim et al., 2022; Maestre-Góngora & Aponte, 2023). Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Sebagai ujung tombak birokrasi, kinerja Aparatur Sipil Negara secara langsung memengaruhi efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan SIMPEG di Deputi bidang Industri dan Investasi Kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif.

SIMPEG merupakan aplikasi elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai ASN sesuai Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023. Penerapan aplikasi E-Kinerja SIMPEG mencakup Laporan kinerja (Laporan harian, cuti besar, cuti sakit, CLTN), perilaku kerja (dinilai oleh bawahan dan atasan), Komponen disiplin (keterlambatan, Apel pagi, pulang cepat, meninggalkan tugas kedinasan, tidak masuk tanpa alasan). Dengan adanya penerapan E-Kinerja ini atasan dapat memantau kinerja bawahannya. Selain itu bawahan juga dapat memberikan review 360 dari kinerja atasan. Pengembangan kerangka kerja penelitian difokuskan pada pengaruh penggunaan SIMPEG dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sangat penting untuk menyusun dan membimbing kegiatan penelitian, memastikan kemajuan sistematis dan koherensi dalam upaya penelitian (Del Carpio & Angarita, 2022). Juga memberikan pendekatan terstruktur dalam mengatur dan mensintesis konsep inti, agar diperoleh aplikasi akademik dan praktis (Partelow, 2023). Kerangka kerja

penelitian juga berfungsi sebagai perancah penting yang menyeimbangkan kebutuhan akan bimbingan terstruktur dan kemandirian yang diperlukan untuk penelitian kreatif dan inovatif, terutama dalam pengaturan penelitian sarjana dan kolaboratif (Peters et al., 2024). Dalam hal ini peneliti hendak menjawab pertanyaan penelitian peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka penulis merinci ke dalam hipotesa sbb:

- H1: Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2: Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
- H3: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap Budaya Kerja pegawai
- H4: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap Disilin Kerja pegawai
- H5: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
- H6: Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh SIMPEG terhadap Kinerja pegawai
- H7: Apakah Budaya Kerja memediasi pengaruh SIMPEG terhadap Kinerja pegawai

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Desember 2024, terhadap 151 pegawai Deputi bidang Industri dan Investasi Kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif.

METODE

Dengan rumus Slovin, jumlah minimal sampel 110 responden (Irawan & Sari, 2021). Kuesioner disebar secara daring, data diolah dengan pendekatan SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS4.0. Penelitian ini mengadopsi skala pengukuran Likert 5-point untuk mengukur variabel penelitian. Skala Likert 5-point ini dinilai efektif untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Salkind, 2012).. Kerangka kerja penelitian ini dapat dijelaskan dengan gambar berikut: Data demografi responden dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 1. Demografi responden

Kriteria	Item	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	56	68.5
	Perempuan	19	31.5
Status Pegawai	ASN	54	85.3
	Non ASN	21	14.7
Usia Pegawai	20-35	13	28.0
	35-50	58	68.6
	51>	4	3.4
Pendidikan	SMA	6	11,00
	S1	47	68.29
	S2	8	12.69
	S3	2	08.03

Masa kerja	≤ 5 Tahun	4	4.6
	6-10 Tahun	9	6.3
	11-20 Tahun	52	78.2
	≥ 20 Tahun	10	14.6

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Instrumen penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji validitas konstruk dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (Hair et al., 2019). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh SIMPEG, Budaya Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Persyaratan data penelitian digambarkan dalam tabel sbb (Ringle & Sarstedt, 2016):

Tabel 2. Kriteria Analisa Data SEM-PLS

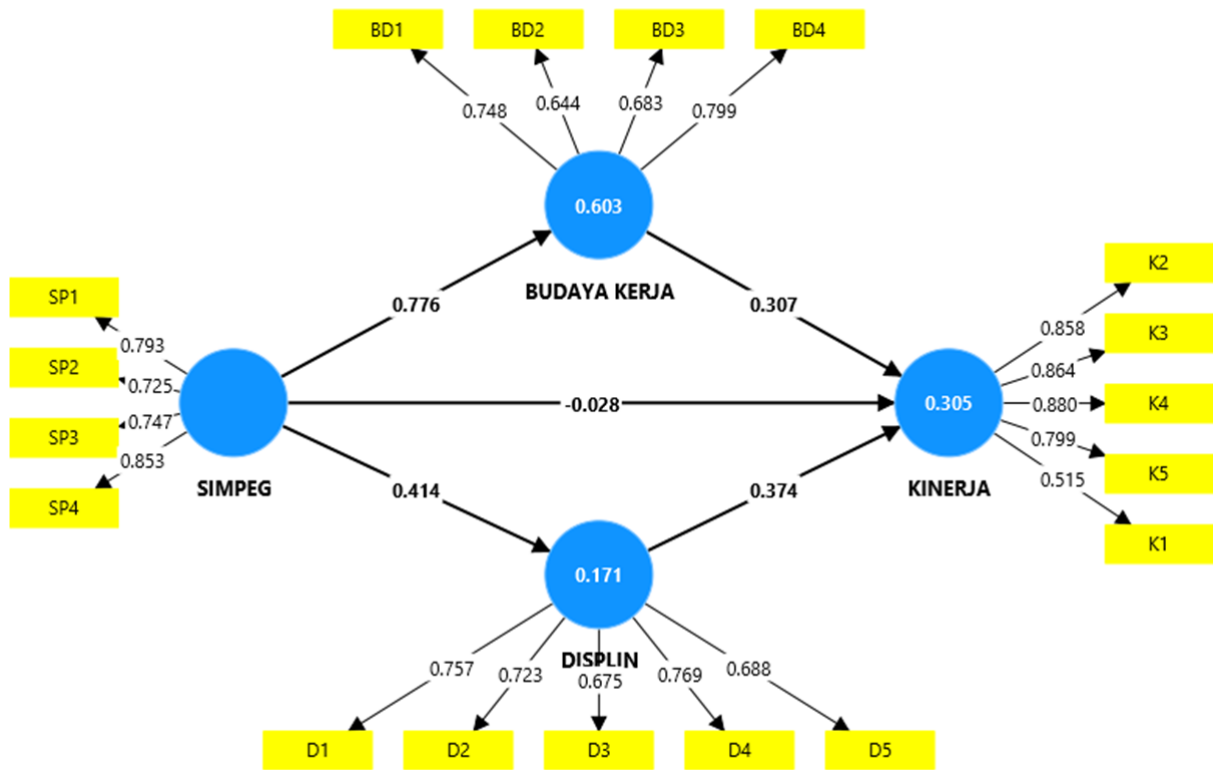
Tujuan evaluasi	Kriteria
Reliabilitas indikator	<i>Outer Loading</i> : ≥ 0.708 atau 0,4 (F. Hair Jr et al., 2014)
Keandalan konsistensi internal	Cronbach's $\alpha \geq 0.7$ and < 0.95
Validitas konvergen	Average variance extracted (AVE): ≥ 0.5
Validitas diskriminan	HTMT ≤ 0.90
Kekuatan prediktif dan kesesuaian model	<i>R square and R square Adjusted</i>
Signifikansi dan relevansi koefisien jalur	Pengujian signifikansi berbasis bootstrap; (efek) ukuran koefisien

Sumber: (Ringle & Sarstedt, 2016)

Jawaban responden kemudian dimasukkan kedalam aplikasi smart PLS4 dengan format data csv, dan kemudian dijalankan operasionalisasi *PLS Algoritm*. Hasil muncul adalah nilai validitas konvergen berupa nilai outer loading. Dalam hal ini penulis menggunakan kriteria dari Hair et al., (2019), yang menyatakan *outer loading* diatas 0,4 dapat diterima dengan sarat nilai AVE $>0,5$ dan internal konsistensi $>0,7$, yaitu Nilai rho_a dan rho_c $>0,7$.

HASIL

Pengujian pertama dilakukan terhadap nilai validitas konvergen variabel yang diteliti. Nilai *Outer Loading* dapat dilihat pada gambar 1, dimana semua nilainya valid karena $>0,4$. Variabel SIMPEG menggunakan beberapa indikator yaitu akurasi, kecepatan, mudah dipahami dan kemampuan integrasi (Rahmatulloh et al., 2023; Zulfina et al., 2020). Indikator budaya kerja berupa nilai, norma, dukungan, dorongan, keseimbangan kerja-hidup (Robbin & Judge, 2015). Indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, kepatuhan, tanggung jawab, inisitaif, etika (Robbin & Judge, 2015). Adapun indikator kinerja yang dipergunakan adalah kualitas, kesesuaian target, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (H. Masram, 2015).



Gambar 1. Nilai Outer loading setelah 1 indikator Budaya kerja dihapus

Terlihat dari gambar 1, bahwa semua nilai outerloading diatas 0,4 (*valid*), namun karena nilai AVE variable Budaya Kerja masih ada yang dibawah 0,5 yaitu 0,445 untuk , maka 1 indikator Budaya kerja dengan nilai outer loading paling kecil, dihilangkan/dihapus. Yaitu BD 5. Kemudian dilakukan operasionalisasi *PLS Algorithm* lagi. Didapatkan nilai *convergen validity* dan *composite reliability* memenuhi syarat *bootstrapping*, seperti terlihat syarat tabel 2.

Nilai akhir outer loading dapat dilihat pada gambar 1

Tabel 4. *Convergen validity, composite reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Budaya Kerja	0.690	0.702	0.811	0.520
Disiplin	0.771	0.777	0.845	0.523
Kinerja	0.851	0.911	0.893	0.632
SIMPEG	0.786	0.791	0.862	0.610

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Terlihat dari table 4, semua indikator validitas dan reliabilitas telah memenuhi sarat untuk dilakukan bootstrap. Penulis menekankan kepada nilai composit reliabilitas rho_c harus diatas 0,7. Seluruh variabel laten dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai composite reliability di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel laten memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan kata lain, jika penelitian ini diulang dengan

menggunakan variabel laten dan indikator yang sama, maka hasil yang diperoleh akan konsisten. Kesimpulannya, hasil penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena didasarkan pada variabel laten dan indikator yang konsisten. Peneliti lebih mengutamakan nilai ρ_c dan ρ_a yang sudah diatas 0,7, karena beberapa peneliti lebih menkankan kepada ρ_c dan ρ_a (Cho & Kim, 2015).

Dalam hal ini penulis mengkonfirmasi reliabilitas data, dengan melihat nilai HTMT, Fornell Larcker criterion dan Cross Loading

Tabel 5. Discriminant validity Heterotrait-Monotrait

	Budaya Kerja	Disiplin	Kinerja
Disiplin	0.533		
Kinerja	0.557	0.573	
SIMPEG	1.040	0.512	0,416

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Rasio korelasi *heterotrait-monotrait* (HTMT) untuk memastikan bahwa variabel yang seharusnya berbeda memang berbeda satu sama lain. Metode HTMT dianggap lebih andal daripada metode tradisional seperti kriteria *Fornell-Larcker dan cross loading*. Nilai HTMT <0,85 dinilai sebagai ambang batas (*threshold*) (Roemer et al., 2021). Nilai HTMT untuk SIMPEG 1,040 meskipun diatas 0,85 dapat diterima karena kriteria *cross loading* dan Fornell Larcker criterion terpenuhi.

Kriteria Fornell-lacker adalah metode untuk menilai validitas diskriminan. Ini didasarkan pada gagasan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel laten harus lebih besar daripada korelasi antara variabel laten dan variabel lainnya.

Tabel 6. *Fornell Larcker criterion*

<i>Fornell Larcker criterion</i>	BUDAYA KERJA	DISPLIN	KINERJA	SIMPEG
BUDAYA KERJA	0.721			
DISPLIN	0.400	0.723		
KINERJA	0.435	0.485	0.795	
SIMPEG	0.776	0.414	0.366	0.781

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Kriteria Fornell-Larcker terpenuhi untuk semua variabel laten dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai setiap variabel laten pada baris dan kolom yang sesuai dalam matriks korelasi yang lebih besar daripada nilai variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Dengan kata lain, korelasi antara variabel laten dengan dirinya sendiri lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel laten lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel

laten memiliki validitas diskriminan yang baik, artinya masing-masing variabel laten secara jelas berbeda dan tidak tumpang tindih dengan variabel laten lainnya

Nilai *cross Loading* masing masing varibel adalah sebagai berikut:

Tabel 7. *Cross Loading*

	Budaya Kerja	Disiplin	Kinerja	SIMPEG
BD1	0.748	0.417	0.188	0.690
BD2	0.644	0.219	0.356	0.448
BD3	0.683	0.170	0.274	0.507
BD4	0.799	0.320	0.440	0.574
D1	0.315	0.757	0.334	0.360
D2	0.240	0.723	0.286	0.278
D3	0.309	0.675	0.371	0.272
D4	0.298	0.769	0.407	0.330
D5	0.277	0.688	0.345	0.244
K1	0.066	0.233	0.515	0.001
K2	0.342	0.372	0.858	0.258
K3	0.477	0.522	0.864	0.427
K4	0.371	0.387	0.880	0.325
K5	0.320	0.334	0.799	0.273
SP1	0.513	0.296	0.215	0.793
SP2	0.657	0.139	0.255	0.725
SP3	0.629	0.481	0.298	0.747
SP4	0.609	0.338	0.355	0.853

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Terlihat dari tabel 7, nilai loading indikator untuk variabel dirinya sendiri lebih besar dari nilai loading indikator untuk variabel yang lain. Selanjutnya kriteria model dikatakan fit/bagus apabila nilai R square positif.

Tabel 8. Uji Inner model

Variabel dependen	R Square	R Square Adjusted
Budaya Kerja	0,603	0,597
Disiplin	0,171	0,160
Kinerja	0,305	0,276

Sumber: Data diolah penulis, 2024

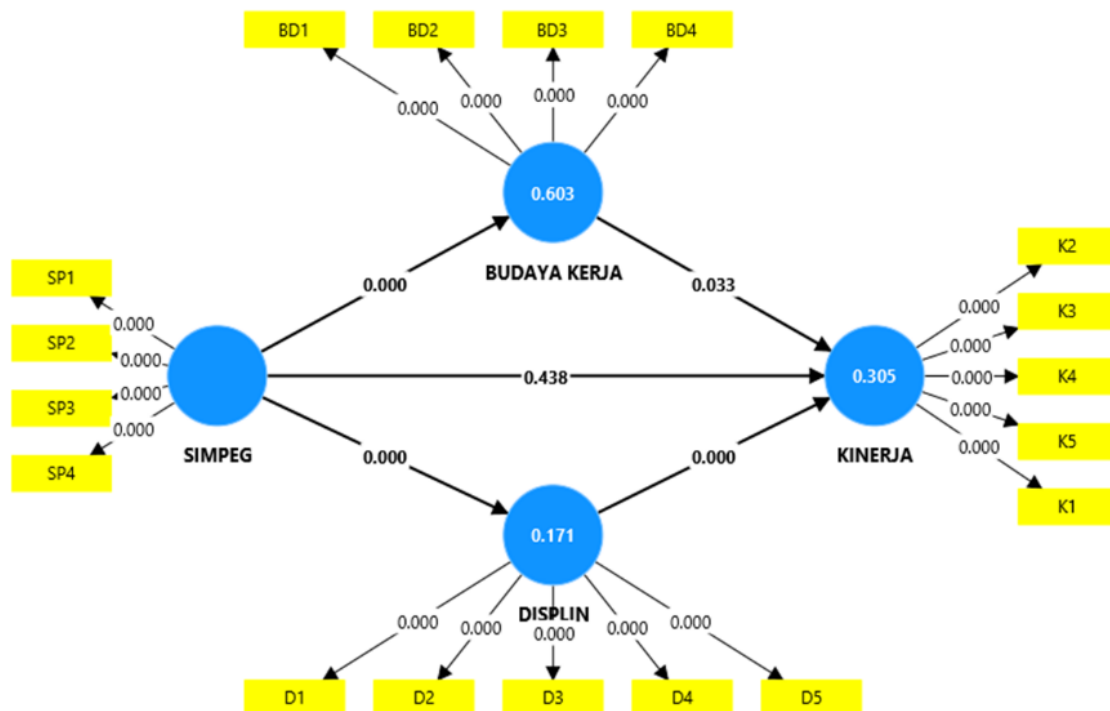
Untuk menguji hipotesis maka penulis mendasarkan kepada nilai signifikansi (*p value*) <0,05 pada analisa jalur dan efek tidak langsung spesifik (Aburumman et al., 2023).

Sedangkan untuk kekuatan efeknya berdasarkan nilai *original sample* (Shmueli et al., 2019). Menurut Hair et al., (2017), apabila masing-masing R2 bernilai 0.75, 0.5, atau 0.25 maka pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dikategorikan kuat, sedang, atau lemah. Nilai tersebut terlihat pada tabel 8.

Tabel 9. Penilaian Model Struktural (*Structural Model Assessment*)

Hipotesa	Original sample	Standar deviatio n (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P val ues	R Square
H1: Budaya Kerja->Kinerja	0.307	0.336	0.167	1.837	0.033
H2: Disiplin-> Kinerja	0.374	0.396	0.101	3.700	0.000
H3: SIMPEG-> Budaya Kerja	0.776	0.786	0.052	14.922	0.000
H4: SIMPEG-> Disiplin	0.414	0.433	0.088	4.726	0.000
H5: SIMPEG-> Kinerja	-0.028	-0.060	0.176	0.157	0.438
H6: SP → D->Kinerja	0.155	0.173	0.061	2.538	0.006
H7: SP → BD->Kinerja	0.239	0.266	0.138	1.727	0.042

Sumber: data diolah penulis, 2024



Gambar 2. Hasil bootstrap Smart PLS4

Dari tabel 9 dan Gambar 2, terlihat hipotesa dengan signifikasnsi masing masing. Jika Pvalue $<0,05$ berarti hipotesa terbukti dengan kekuatan efek sebesar nilai original sampel.

DISKUSI

Hipotesa 1: Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien jalur sebesar 0,307 dengan nilai $p = 0,033$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 30,7%. Budaya kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dengan menumbuhkan lingkungan kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif. Budaya berkinerja tinggi menekankan kerja tim, keadilan prosedural, dan kredibilitas manajemen, yang secara kolektif meningkatkan motivasi karyawan dan pencapaian tujuan (Grant, 2004; Miao & Zhang, 2024), berintegrasi lebih baik ke dalam organisasi dan berkinerja di tingkat yang lebih tinggi (Ekaningsih et al., 2020; Santoso et al., 2019).

Hipotesa 2: Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Nilai koefisien jalur sebesar 0,374 dengan nilai $p = 0,000$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi karyawan, dengan efek sebesar 37,4%. Disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Rivai, 2017; Sulistiyono et al., 2020). Karyawan yang disiplin lebih cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan motivasi yang lebih tinggi (Hidayat et al., 2022; Sari & Snelling, 2024)

Hipotesa 3: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap Budaya Kerja

Nilai koefisien jalur sebesar 0,776 dengan nilai $p = 0,000$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan efek sebesar 77,6%. SIMPEG mendukung berbagai fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengaturan. Hal ini penting untuk pengambilan keputusan yang tepat dan manajemen personalia yang efisien (Valiev & Galiullin, 2019). Dengan meningkatkan visibilitas aktivitas dan hasil karyawan, SIMPEG mengubah pendekatan kontrol manajerial, mendorong lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel (Ahrens & Dobrzykowski, 2011)

Hipotesa 4: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dengan nilai $p = 0,000$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan peran SIMPEG terhadap disiplin pegawai. SIMPEG menyediakan cara yang terstruktur dan efisien untuk mengelola dan memantau data personalia. Penerapan PMIS memastikan bahwa informasi yang akurat dan tepat waktu tersedia untuk pengambilan keputusan, yang meningkatkan fungsi perencanaan, kontrol, dan operasional organisasi,

sehingga mempromosikan lingkungan kerja yang disiplin (ARAMIDE et al., 2020) (Valiev & Galiullin, 2019).

Hipotesa 5: Apakah SIMPEG berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien jalur sebesar -0,028 dengan nilai $p = 0,437$, yang menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan dari SIMPEG terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Simpeg terhadap kinerja, dimediasi oleh Budaya Kerja dan Disiplin kerja. SIMPEG memfasilitasi umpan balik tepat waktu dan evaluasi kinerja berkelanjutan, yang membantu menyelaraskan upaya karyawan dengan tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja secara keseluruhan (Rivera et al., 2021; Shakir et al., 2024).

Hipotesa 6: Apakah Disiplin memediasi pengaruh SIMPEG terhadap Budaya kerja

Nilai koefisien jalur sebesar 0,155 dengan nilai $p = 0,006$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dikarenakan tidak terbukti adanya hubungan langsung SIMPEG terhadap kinerja, maka sifat memediasiannya bersifat mediasi penuh.

Hipotesa 7: Apakah Budaya kerja memediasi pengaruh SIMPEG terhadap Budaya kerja

Nilai koefisien jalur sebesar 0,239 dengan nilai $p = 0,042$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dikarenakan tidak terbukti adanya hubungan langsung SIMPEG terhadap kinerja, maka sifat memediasiannya bersifat mediasi penuh.

KESIMPULAN

SIMPEG memainkan peran penting dalam membentuk kedisiplinan dan budaya kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan mediasinya bersifat penuh, yang berarti pengaruh SIMPEG terhadap kinerja pegawai, akan selalu melewati variabel disiplin dan budaya kerja.

REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih fokus pada variabel lain yang spesifik, misalnya budaya kerja dalam hubungannya dengan AI dan inovasi. Indikator kedisiplinan juga perlu dikembangkan terkait dengan pola kerja saat ini yang memungkinkan untuk bekerja dari rumah (Work from Home).

REFERENSI

Abdelhakim, M., Abdeldayem, M. M., & Aldulaimi, S. H. (2022). Information Technology Adoption Barriers in Public Sector. *2022 ASU International Conference in Emerging Technologies for Sustainability and Intelligent Systems, ICETISIS 2022*, 355–360.

<https://doi.org/10.1109/ICETISIS55481.2022.9888805>

- Aburumman, O. J., Omar, K., Al Shbail, M., & Aldoghan, M. (2023). *How to Deal with the Results of PLS-SEM?* (pp. 1196–1206). https://doi.org/10.1007/978-3-031-08954-1_101
- Ahrens, F., & Dobrzykowski, D. D. (2011). Examining the role of information systems in operational workforce control. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 5(4), 305–321. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2011.045832>
- ARAMIDE, O. K. P., Ajibola, R. E., Alarape, A. A., & Oyinade, T. (2020). Achieving Organization Objectives Through Management Information System In Organizations. *Library Philosophy and Practice*, 2020, 1–20. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85098094358&partnerID=40&md5=aa96aebf53dd492a23b460c4202a754b>
- Bravo-Huivin, E. K., Cieza-Mostacero, S. E., Flores-Rodriguez, L. A., & Uceda-Davila, L. (2022). Systematic Review: Information Technologies as support in the Business Environment between the years 2000-2022. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2022(E54), 327–340. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85159202086&partnerID=40&md5=08bcac49afadfbfbf6ca06e03a8f8126>
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach’s Coefficient Alpha: Well Known but Poorly Understood. *Organizational Research Methods*, 18(2), 207–230. <https://doi.org/10.1177/1094428114555994>
- Del Carpio, A. F., & Angarita, L. B. (2022). A Conceptual Framework for Boosting Research Activities Learning in Undergraduate Students. *2022 17th Latin American Conference on Learning Technologies, LACLO 2022*. <https://doi.org/10.1109/LACLO56648.2022.10013408>
- Ekaningsih, A. S., Sonu, K., Kristianto, T., & Manalu, M. (2020). The effect of organizational culture to employee performance through the work environment in harbormastership and authority of port class III tarakan. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2046–2056. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85088976681&partnerID=40&md5=f28c5fe64ae7e2af6ba5738348356c2a>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Grant, J. (2004). Fluid workforce. *Waste Age*, 35(5), 42–44.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-2642567802&partnerID=40&md5=8119fd5c9ad56a2ef6562296f0d3870b>

- Grover, P., Seth, K., Mishra, S., Rai, S., & Purohit, A. (2023). A comprehensive analysis of the influence of information technology on organizational management characteristics. *Multidisciplinary Reviews*, 6. <https://doi.org/10.31893/MULTIREV.2023SS087>
- H. Masram, dan H. M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayat, A., Halim, P., Anggoro, W. T., & Junaidi, A. (2022). The Effect of Competence, Motivation, and Discipline on Performance of Employees: the Case of the General Bureau of the Agency of the Assessment and Application of Technology, Jakarta. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 28(2), 645–659. <https://doi.org/10.46970/2022.28.2.14>
- Irawan, D. A., & Sari, P. (2021). Employee productivity: The effect of flexible work arrangement, indoor air quality, location and amenities at one of multinational logistics providers in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012126>
- Maestre-Góngora, G., & Aponte, D. (2023). Dataset about information technology governance: A survey in Colombian enterprises. *Data in Brief*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109480>
- Miao, Y., & Zhang, W. (2024). Big Data Analysis and Model Construction of the Correlation Between Organizational Culture and Employee Performance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(1), 416–428. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0127>
- Partelow, S. (2023). What is a framework? Understanding their purpose, value, development and use. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 13(3), 510–519. <https://doi.org/10.1007/s13412-023-00833-w>
- Peters, S., Guccione, L., Francis, J., Best, S., Tavender, E., Curran, J., Davies, K., Rowe, S., Palmer, V. J., & Klaic, M. (2024). Evaluation of research co-design in health: a systematic

- overview of reviews and development of a framework. *Implementation Science* , 19(1). <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01394-4>
- Rahiman, H. U., Nawaz, N., Kodikal, R., & Hariharasudan, A. (2021). Effective information system and organisational efficiency. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 398–413. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.25>
- Rahmatulloh, A., Gunawan, R., & Darmawan, I. (2023). DIKTI's Integrated Resource Information System Web Service Model for Researcher Portfolios. *ICADEIS 2023 - International Conference on Advancement in Data Science, E-Learning and Information Systems: Data, Intelligent Systems, and the Applications for Human Life, Proceeding*. <https://doi.org/10.1109/ICADEIS58666.2023.10270869>
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Gain more insight from your PLS-SEM results. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1865–1886. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2015-0449>
- Rivai, A. (2017). Influence of work discipline on personnel performance through organization commitment (A study of KODAM transportation unit personnel i / Bukit Barisan). *Man in India*, 97(24), 231–247. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85039056129&partnerID=40&md5=5df9d148db66146701015dd84cd4017a>
- Rivera, M., Qiu, L., Kumar, S., & Petrucci, T. (2021). Are traditional performance reviews outdated? An empirical analysis on continuous, real-time feedback in the workplace. *Information Systems Research*, 32(2), 517–540. <https://doi.org/10.1287/ISRE.2020.0979>
- Robbin, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Roemer, E., Schuberth, F., & Henseler, J. (2021). HTMT2—an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. *Industrial Management and Data Systems*, 121(12), 2637–2650. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2021-0082>
- Salkind, N. (2012). “Technique for the Measurement of Attitudes, A.” *Encyclopedia of Research Design*. <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n454>
- Santoso, A. B., Sutisna, D., & Tarmidi, D. (2019). Building a work culture that impacts on employee's performance improvement. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(6), 80–87. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85072998498&partnerID=40&md5=04505931a4ea49e4c520888669ac7350>
- Sari, P. R. J., & Snelling, L. A. (2024). Impact of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance: A Case Study of Wistara Family Café Employees. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 923 LNNS, 394–403. https://doi.org/10.1007/978-3-031-55911-2_38

- Shakir, M., Farsi, M. J. A., Al-Shamsi, I. R., Shannaq, B., & Taufiq-Hail, G. A.-M. (2024). The Influence of Mobile Information Systems Implementation on Enhancing Human Resource Performance Skills: An Applied Study in a Small Organization. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 18(13), 37–68. <https://doi.org/10.3991/ijim.v18i13.47027>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Sulistiyono, A., Utoyo, T., Affandie, A. A., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2020). The mediating role of job satisfaction in relationship between work discipline on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59, 2653–2663. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85105557597&partnerID=40&md5=b8774a576b5e5eff0d6410be361cfc00>
- Valiev, R. A., & Galiullin, L. A. (2019). Information support of an automated personnel management system based on web technologies. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(8 Special Issue), 2834–2837. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85077905409&partnerID=40&md5=3e8b44c457dc2408c976d5e9f7831008>
- Zulfina, A., Rahim Matondang, A., Karina, B., Sembiring, F., & Zulfina, A. Al. (2020). The Effects of Employee Management Information System (SIMPEG), Workplace Environment and Human Resources Quality on Performance through Employee Motivation to Digital System. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(7), 7.