

Peran Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Oleh:

Mufti Rosyid Very Murtadho,

Sigit Hermawan

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, Teknologi Informasi (TI) telah menjadi tulang punggung dalam berbagai aspek operasional perusahaan. TI bukan hanya memfasilitasi proses kerja, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Di sisi lain, Budaya Organisasi menjadi elemen penting yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja. Sebuah budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan latar belakang pentingnya sinergi antara TI dan Budaya Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari output kuantitatif, tetapi juga dari kualitas kerja, kreativitas, dan inovasi yang dihasilkan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Dengan menelaah pengaruh Teknologi Informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan penting seperti:

1. Sejauh mana TI mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal efisiensi dan produktivitas?
2. Bagaimana Budaya Organisasi mempengaruhi keterlibatan dan motivasi karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan interaktif antara TI dan Budaya Organisasi yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran penting TI dan Budaya Organisasi dalam mendukung kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- (1) Mengidentifikasi dampak langsung penggunaan TI terhadap efisiensi karyawan.
- (2) Menganalisis bagaimana Budaya Organisasi yang kuat dapat melihat komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- (3) Menyelidiki interaksi antara TI dan Budaya Organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. i era digital

Tujuan Penelitian

Dengan mencapai tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis yang signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di era digital

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini dirancang untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel utama, yaitu Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Dalam model ini, TI dianggap sebagai variabel independen yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui efisiensi dan kemudahan akses informasi. Budaya Organisasi juga berfungsi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Model ini juga mempertimbangkan adanya interaksi antara TI dan Budaya Organisasi, di mana sinergi antara keduanya diharapkan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan jika keduanya bekerja secara terpisah. Diagram model yang mencakup hubungan antara variabel-variabel ini disajikan untuk memvisualisasikan konsep-konsep yang diteliti

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dipilih karena kemampuannya untuk menggali wawasan mendalam tentang fenomena sosial yang kompleks seperti interaksi antara Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang dipilih secara purposif, termasuk manajer dan karyawan dari berbagai departemen yang memiliki pemahaman mendalam tentang penggunaan TI dan Budaya Organisasi di perusahaan.

Metode Penelitian

Lokasi dan Subjek Penelitian Penelitian dilakukan di bfreshgigi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan gigi. Profil partisipan meliputi Manajer TI, Staf Pemasaran, Dokter Gigi, Staf Administrasi, Supervisor Layanan Pelanggan, dan Asisten Dokter Gigi. Partisipan ini dipilih untuk memberikan wawasan yang kaya dan beragam terkait penggunaan TI dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di berbagai posisi.

Metode Penelitian

Wawancara ini bertujuan untuk memahami pengalaman dan pandangan para informan mengenai bagaimana TI dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja mereka. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik, di mana tema-tema utama yang berkaitan dengan tujuan penelitian diidentifikasi dan diinterpretasikan secara mendalam.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, data wawancara yang telah ditranskrip dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian. Proses pengkodean ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa semua data yang penting tercakup. Kedua, tema-tema yang telah diidentifikasi kemudian dianalisis secara mendalam untuk memahami bagaimana TI dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam analisis ini, peneliti juga mempertimbangkan konteks perusahaan dan faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Akhirnya, hasil analisis tematik ini digunakan untuk menyusun interpretasi yang komprehensif mengenai peran TI dan Budaya Organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan, yang disajikan dalam bentuk narasi yang mendalam.

Hasil & Pembahasan

Hasil yang diharapkan dari implementasi teknologi informasi di bfreshgigi sangat beragam dan substansial. Salah satu implementasi yang telah dilakukan adalah dalam proses rekrutmen karyawan dan training di bagian HRD. Bfreshgigi telah mengadopsi Learning Management System (LMS) untuk pengembangan karyawan, yang memberikan dampak besar pada efisiensi kerja. Dengan sistem TI yang terintegrasi, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas administratif yang sebelumnya memerlukan waktu dua minggu hanya dalam satu hari melalui dashboard yang tersedia. Misalnya, pembuatan rekapan manual yang sebelumnya membutuhkan waktu sehari-hari kini dapat dilakukan secara real-time. Tidak hanya itu, masalah dokumen yang sering hilang dan menumpuk kini dapat diatasi, serta konsolidasi antar-cabang, baik dalam maupun luar kota, menjadi lebih efektif dan efisien.

Wawancara dengan informan di bfreshgigi menunjukkan bahwa integrasi teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai departemen. Informan 1, Manajer TI, menekankan bahwa sistem manajemen pasien yang terintegrasi memungkinkan karyawan untuk mengakses data pasien secara real-time, mulai dari riwayat medis hingga pembayaran. TI berperan dalam mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi kerja, dan meminimalisir kesalahan dari prosedur manual.

Hasil & Pembahasan

Di bidang pemasaran, Informan 2 menyatakan bahwa teknologi berperan dalam memungkinkan mereka melacak efektivitas kampanye dengan lebih akurat. Penggunaan platform analitik digital berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan akurasi dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam merespons kebutuhan pasar yang dinamis. Selain itu, teknologi imaging digital yang digunakan oleh dokter gigi (Informan 3) berperan dalam mempercepat dan meningkatkan akurasi diagnosis, sekaligus memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara dokter dan pasien.

Penggunaan perangkat lunak ortodontik oleh asisten dokter gigi (Informan 6) membantu dalam merencanakan perawatan dengan visualisasi yang lebih konkret bagi pasien. Dari sektor administrasi, TI berperan dalam mempermudah proses operasional seperti penjadwalan janji temu dan pengelolaan tagihan. Dengan sistem TI yang terintegrasi, karyawan di berbagai departemen kini dapat bekerja dengan lebih efisien, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Hasil & Pembahasan

Wawancara dengan informan di bfreshgigi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan ini memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Informan 1 mengungkapkan bahwa budaya inovasi di bfreshgigi mendorong karyawan untuk terus mencari solusi baru dan mengadopsi teknologi baru tanpa rasa takut akan kegagalan. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen, di mana setiap ide yang berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan didukung oleh manajemen.

Budaya pembelajaran berkelanjutan juga menjadi salah satu pilar utama di bfreshgigi. Informan 4 menekankan bahwa perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan mentoring untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru, terutama dalam mengadopsi teknologi baru. Hal ini memastikan bahwa transisi teknologi dapat berjalan dengan lancar, tanpa mengorbankan produktivitas karyawan.

Temuan Penting Penelitian

Kolaborasi antar-departemen juga menjadi elemen penting dalam budaya bfreshgigi. Informan 3 menyebutkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif memungkinkan tim klinis dan non-klinis untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah yang kompleks, terutama ketika teknologi baru diperkenalkan. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan mendukung inovasi.

Budaya organisasi yang berfokus pada kepuasan pelanggan juga menjadi landasan utama di bfreshgigi. Informan 5 dan 6 menjelaskan bahwa setiap tindakan yang dilakukan di perusahaan ini didasarkan pada bagaimana hal tersebut berperan dalam meningkatkan pengalaman pasien. Pemimpin di bfreshgigi mendukung penuh budaya ini dengan menjadi contoh dalam adopsi teknologi dan mendorong ide-ide baru yang berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti bagaimana penerapan Teknologi Informasi dan penguatan budaya organisasi di bfreshgigi telah menciptakan ekosistem kerja yang dinamis dan saling mendukung. Teknologi Informasi bukan sekadar alat bantu; ia telah menjadi katalis utama dalam transformasi cara kerja karyawan, dari yang sebelumnya manual dan memakan waktu, kini lebih efisien dan terintegrasi. Karyawan tidak lagi terjebak dalam tugas-tugas repetitif yang membosankan, tetapi diberdayakan untuk fokus pada aktivitas yang lebih strategis dan inovatif.

Dengan adanya teknologi ini, hambatan-hambatan seperti kesalahan administratif dan kurangnya koordinasi antar cabang dapat diatasi dengan lebih baik, memungkinkan efisiensi yang signifikan di seluruh organisasi. Pada saat yang sama, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan telah menjadi fondasi kuat bagi karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Melalui budaya ini, bfreshgigi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan komitmen yang lebih tinggi dari para karyawan.

Kesimpulan

Namun, kesuksesan ini tidak lepas dari tantangan. Meski integrasi teknologi dan budaya organisasi yang kuat telah membawa banyak kemajuan, ada risiko ketidakseimbangan yang dapat mempengaruhi moral karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Ketika harapan untuk adaptasi cepat terhadap teknologi bertemu dengan struktur hierarki yang masih kaku, potensi stres dan ketidakpuasan bisa meningkat.

Oleh karena itu, sangat penting bagi bfreshgigi untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi secara berkelanjutan, memastikan bahwa setiap elemen dalam ekosistem kerja ini tetap selaras dan mendukung satu sama lain. Dengan cara ini, bfreshgigi tidak hanya akan mampu mempertahankan tingkat efisiensi dan inovasi yang tinggi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memuaskan bagi seluruh karyawan, sehingga tujuan jangka panjang perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

Saran

Dari keterbatasan yang telah disebutkan, maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu Untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa langkah yang bisa diambil untuk memperdalam pemahaman mengenai topik ini. Mengadopsi pendekatan longitudinal akan sangat bermanfaat untuk mengamati bagaimana interaksi antara teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berkembang seiring waktu. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perubahan dinamis yang terjadi dalam jangka panjang dan dampaknya terhadap hasil yang dicapai. Selain itu, melakukan studi komparatif yang mencakup berbagai organisasi dari industri yang berbeda dapat memperluas pemahaman kita tentang bagaimana konteks yang beragam memengaruhi dinamika ini. Dengan demikian, kita bisa mengidentifikasi pola dan variasi yang mungkin tidak terlihat dalam studi yang terbatas pada satu organisasi saja.

Saran

Mengintegrasikan metode campuran, yang menggabungkan data kualitatif dengan kuantitatif, juga akan meningkatkan validitas temuan penelitian. Kombinasi wawancara mendalam dan survei skala besar dapat memberikan gambaran yang lebih seimbang dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti. Fokus pada aspek-aspek spesifik, seperti peran kepemimpinan dalam adopsi teknologi atau dampak perubahan teknologi terhadap budaya organisasi dalam jangka panjang, akan memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam pada area yang memerlukan perhatian khusus. Memperluas cakupan partisipan untuk mencakup berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi akan memberikan perspektif yang lebih beragam, sementara integrasi metode observasi atau analisis dokumen dapat memperkaya pemahaman tentang praktik sehari-hari dan memberikan triangulasi data yang lebih kuat. Dengan menerapkan saran-saran ini, penelitian mendatang dapat memperluas dan memperdalam pemahaman tentang kompleksitas interaksi antara teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Referensi

- [1] A. Mansyur, M. Edris, and M. Indaryani, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)," *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 201–215, Sep. 2022, doi: 10.55927/ministal.v1i3.1147.
- [2] M. D. Ria and A. Budiman, "Perancangan Sistem Informasi Tata Kelola Teknologi Informasi Perpustakaan," *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 2, no. 1, pp. 122–133, 2021, [Online]. Available: <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika>
- [3] A. Matutu, "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA INANWATAN-SORONG SELATAN," vol. 19, pp. 253–265, 2022, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- [4] I. H. Zakaria, T. Fina, and F. Leiwakabessy, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA BANK SYARIAH DI KOTA AMBON)." [Online]. Available: www.krjogja.com
- [5] A. Rivai, "MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5291.
- [6] A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.598.
- [7] D. Asdiany and M. Khaddafi, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI

Referensi

- KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PRAMUBAKTI DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>
- [8] Ishiqa Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf, “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi,” *J. Adm. Publik*, vol. 18, no. 1, pp. 143–154, 2022, doi: 10.52316/jap.v18i1.82.
- [9] N. Novianti, E. Widia, and H. Heryadi, “Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang,” *J. Dimens.*, vol. 12, no. 3, pp. 771–785, 2023, doi: 10.33373/dms.v12i3.5730.
- [10] J. Pps, S. Mukmin, and I. Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 123–136, 2021, doi: 10.37504/jmb.v4i2.297.
- [11] D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [12] D. Rismawati, D. Hadian, E. Manik, and T. Titi, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maj. Bisnis IPTEK*, vol. 14, no. 2, pp. 83–93, 2021, doi: 10.55208/bistek.v14i2.234.
- [13] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [14] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [15] E. Fauzi, M. V. Sinatrya, N. D. Ramdhani, Z. Muhammad, and R. Safari, “Pengaruh kemajuan teknologi informasi terhadap perkembangan akuntansi Ruhuphy Ramadhan,” *J. Ris. Pendidik. Ekon.*, no. 7, pp. 190–190, 2022.
- [16] K. Farina and S. Opti, “Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Umkm,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 704–713, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1007.
- [17] S. Shodiq, “Peran Sistem Informasi dan Teknologi Informasi terhadap Proses Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Edukasi*, vol. 8, no. 1, p. 17, 2021, doi: 10.19184/jukasi.v8i1.23968.
- [18] J. Toyo, R. Reza, F. Fitriani, L. Lifanda, and L. W. Mardan, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Tomia,” *J. Multidisipliner Kapalamada*, vol. 1, no. 01, pp. 62–70, 2022, doi: 10.62668/kapalamada.v1i01.82.
- [19] I. Megantara, S. Suliyanto, and R. Purnomo, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ekon. Bisnis, dan Akunt.*, vol. 21, no. 1, pp. 462–477, 2019.
- [20] D. Fitriani, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 981–994, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1190.

Referensi

- [21] Marliana, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII," *Neraca J. Ekon. Manaj. dan ...*, vol. 1, pp. 53–71, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>
- [22] Loso Judijanto, Irsal Fauzi, Eliagus Telaumbanua, Syamsulbahri, and Arteurt Yoseph Merung, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia," *J. Ekon. dan Kewirausahaan West Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 24–34, 2024.
- [23] E. Meidiyanty, A. H. Ramli, and S. Mariam, "Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan," *J. Bisnisan Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 106–117, 2023, doi: 10.52005/bisnisan.v5i2.162.
- [24] D. Pratiwi, A. Fauzi, B. Febrianti, D. Noviyanti, E. Permatasari, and N. Rahmah, "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 3, pp. 561–570, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [25] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 134–143, 2023, doi: 10.31004/ijim.v1i3.15.
- [26] D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.152.
- [27] D. H. Perkasa, C. Arbaina, S. Purwanto, O. H. Sari, and A. Tarmiji, "Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Agil. Lentera Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 02, pp. 47–59, 2023, doi: 10.59422/lmsdm.v1i02.84.

