

PENGARUH PENGGUNAAN HRIS TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT RECKITT INDONESIA

Anjesaya Melias Banta Sebayang¹⁾, Zumrotul Fitriyah²⁾

^{1) 2)}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur, Indonesia

2001201051@student.upnjatim.ac.id¹⁾, zumrotulfitriyah.mnj@upnjatim.ac.id²⁾

Abstrak

Perubahan pada sistem di tempat kerja diakibatkan oleh pesatnya pertumbuhan teknologi. Guna memelihara supaya bisnis senantiasa berjalan dengan baik, manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting perusahaan. Tugas-tugas pengembangan sumber daya manusia cukup rumit sehingga membutuhkan penggunaan teknologi, khususnya Human Resource Information System (HRIS), demi pengelolaan sistem yang efektif dan memaksimalkan potensi manusia. Tujuan dari riset ini ialah untuk mengukur bagaimana perangkat HRIS mempengaruhi kepuasan kerja di PT Reckitt Indonesia. Teknik penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Penelitian ini menemukan hal-hal berikut: Nilai 0,646 untuk koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel penggunaan HRIS mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 64,6%, dengan 35,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, menerima H1.

Kata Kunci: Penggunaan HRIS, kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi informasi yang sangat pesat mengakibatkan transformasi sistem kerja yang signifikan. Saat ini, teknologi diimplementasikan di seluruh aspek operasional perusahaan, mulai dari proses produksi hingga pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Kerumitan tugas yang dijalankan oleh divisi sumber daya manusia membutuhkan mekanisme yang dapat beroperasi secara metodis, komprehensif, dan efektif melalui sarana teknologi. *Human Resource Information System* (HRIS) adalah komponen integrasi antara teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini telah dirancang untuk menggabungkan teknologi canggih dengan tujuan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengevaluasi data terkait SDM dalam suatu organisasi. Menurut pemaparan Permata dan Nurahman (2019), implementasi HRIS oleh organisasi yang beragam didorong oleh tujuan yang berbeda, meskipun dengan tujuan yang sama untuk pengumpulan serta penyimpanan data

terkait dengan SDM mereka. Data tersebut kemudian diubah menjadi informasi, yang kemudian disebarluaskan kepada pengguna melalui mekanisme pelaporan. Pemanfaatan HRIS memungkinkan personalia untuk secara efisien serta efektif melakukan proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pembagian tugas. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penerapan, serta pengawasan proses-proses tersebut secara tepat waktu serta tepat guna.

Pentingnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan terletak pada kenyataan bahwa karyawan merupakan unsur yang sangat penting sebagai pendorong tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Menurut Kirana & Ratnasari (2017), kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan dedikasi, dan rasa loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Menurut Rahayu dan Srihastuti (2018), ketika karyawan mengalami kepuasan kerja, mereka lebih cenderung mengerahkan seluruh kemampuannya

untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah hasil dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

PT Reckitt Indonesia adalah perusahaan perdagangan dan pemasok domestik dan internasional yang beroperasi sebagai entitas PMA (Penanaman Modal Asing) Multi Nasional. Johan A. Benckiser mendirikan PT Reckitt Indonesia pada tahun 1823, yang berasal dari India. Adapun produk dari PT Reckitt Indonesia sangat beragam, mulai dari Harpic, Dettol, Vanish, dan masih banyak lagi.

Tenaga kerja PT Reckitt Indonesia merupakan kekuatan pendorong di balik kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan PT Reckitt Indonesia bergantung pada tingkat kepuasan yang dialami oleh para karyawannya. Menurut Hakim dkk. (2021), rendahnya tingkat kepuasan di antara karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dalam organisasi. Peneliti bertujuan untuk menyelidiki dampak dari variabel penggunaan HRIS terhadap variabel kepuasan kerja di PT Reckitt Indonesia, berdasarkan kesenjangan antara penelitian sebelumnya dan fenomena yang diteliti. Mengingat pentingnya kepuasan kerja dari para karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dan analisis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan HRIS (x) terhadap kepuasan kerja karyawan (y). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya penggunaan HRIS dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia mereka dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

2. LANDASAN TEORI

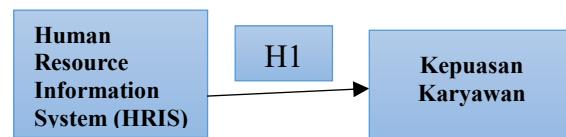
2.1. Human Resource Information System (HRIS)

Pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang perencanaan dan pemrosesan data, biasanya disebut sebagai HRIS. Proses ini melibatkan penggunaan langkah-langkah standar dalam aplikasi sumber daya perusahaan atau sistem Enterprise Resource Planning (ERP). Penggabungan teknologi dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keefektifan semua konstituen organisasi yang terlibat dalam alur kerja. Bidang Pengembangan Sumber Daya

Manusia (HRD) dicirikan oleh tingkat kompleksitas pekerjaan yang signifikan, yang mengharuskan penerapan pendekatan manajemen sistem yang terstruktur dengan baik, mudah dipahami, dan efisien yang memanfaatkan teknologi. Rivai (2018:729) mengemukakan bahwa HRIS adalah proses metodis yang melibatkan pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, pengambilan, dan otentikasi data yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan pengambilan keputusan sumber daya manusianya. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan, yang masing-masing harus beroperasi secara efektif untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Menurut Rivai (2018:736), HRIS terdiri dari tiga komponen utama, yaitu fungsi input, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi output.

2.2. Kepuasan Karyawan

Menurut Kotler dan Keller, kepuasan dapat didefinisikan sebagai respon emosional individu berupa rasa puas atau tidak puas yang dihasilkan dari perbandingan antara kinerja yang dirasakan dari suatu produk dengan ekspektasi awal mereka (Mulyapradana dkk., 2021). Menurut Gaugler dkk. (2015), tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh korelasi antara upah yang diterima dengan upah yang diharapkan untuk diterima, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi sikap mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Hakim dan Mulyapradana (2020), kepuasan dialami ketika tidak ada hambatan yang ditemui selama pelaksanaan pekerjaan. Menurut Badriyah (2015), kepuasan merupakan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi komponen kognitif, afektif, dan perilaku yang berdampak pada berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.



Gambar 1. Hubungan antara variabel

Hipotesis: diduga bahwa terdapat pengaruh hris terhadap kepuasan karyawan

H0: HRIS tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

H1: HRIS berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif deskriptif, dengan fokus pada tenaga kerja PT Reckitt Indonesia dan penggunaan aplikasi HRIS. Metode utama untuk mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan karyawan serta variable independen yaitu variabel HRIS. Indikator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan membahas mengenai gaji, kenyamanan tempat kerja, tunjangan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, data yang reliable. Sedangkan untuk variabel HRIS indikator yang digunakan adalah penyampaian informasi yang akurat, *real-time*, tepat, lengkap dan ringkas terkait data-base sistem keuangan, data-base sistem informasi sumberdaya manusia atau kepegawaian seperti *work-hours*, *overtime*, cuti, histori data karyawan. Instrumen survei menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran data. Jumlah populasi sebanyak 653 orang, dan jumlah sampel sebanyak 87 orang, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin $n = \frac{653}{1+653 \cdot 0,12} = 86,720$ dengan *margin of error* sebesar 10%. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data seperti uji validitas dan reliabilitas data, asumsi normalitas, dan uji hipotesis, yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin dan umur. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-23	29	33,33%
24-29	55	63,22%
>30	3	3,45%
Total	87	100,00%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	49,43%
Perempuan	44	50,57%
Total	87	100,00%

Sumber: Diolah penulis (2023)

Diketahui dari tabel 1 bahwa dari usia responden paling banyak pada rentang usia antara 24 - 29

tahun sebanyak 55 responden atau sebesar 63,22%. Sedangkan berdasarkan jenis kelaminnya responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 44 responden atau sebesar 50,57%.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas sebuah instrumen ditentukan oleh kemampuannya untuk mengukur secara akurat variabel yang diminati dalam sebuah penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini memerlukan perhitungan koefisien korelasi antara skor item individual dan skor keseluruhan. Hasil uji validitas, yang difasilitasi oleh aplikasi SPSS 26, ditampilkan dalam Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Cronbach's Alpha
HRIS (X)	X1	0,532	0,208	0,000	0,825
	X2	0,620			
	X3	0,583			
	X4	0,641			
	X5	0,644			
	X6	0,674			
	X7	0,626			
	X8	0,628			
	X9	0,666			
	X10	0,627			
KEPUASAN KERJA (Y)	Y1	0,630	0,208	0,000	0,782
	Y2	0,457			
	Y3	0,564			
	Y4	0,615			
	Y5	0,593			
	Y6	0,499			
	Y7	0,574			
	Y8	0,609			
	Y9	0,637			
	Y10	0,648			

Sumber: Diolah dengan SPSS 26 (2023)

Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X dan Y. Indikator atau kuesioner yang digunakan untuk setiap variabel menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, yang menunjukkan bahwa alat pengumpul data tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel dan valid.

C. Uji Normalitas

Tujuan dari melakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi dari data. Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS 26 sebagai alat untuk menilai normalitas data. Distribusi data dianggap normal jika *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2022). Tabulasi data yang berkaitan dengan hasil uji tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06728907
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,106
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah dengan SPSS 26 (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS 26 digunakan untuk tujuan ini. Distribusi normal dari data dalam penelitian ini terlihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,015 > 0,05$.

D. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung dampak regresi, persamaan regresi linear sederhana dapat diturunkan dari data yang dianalisis dalam SPSS versi 26 seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682,210	1	682,210	157,774	,000 ^b
Residual	367,537	85	4,324		
Total	1049,747	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penggunaan HRIS

Sumber: Diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah $157,774 > 3,95$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan HRIS terhadap kepuasan kerja yang berarti H1 diterima.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Keeratan hubungan antara dua variabel dapat dinilai dengan bantuan analisis koefisien determinasi. Berikut ini adalah temuan dari analisis koefisien korelasi berbasis SPSS 26:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,646	2,079

a. Predictors: (Constant), Penggunaan HRIS

Sumber: Diolah dengan SPSS 26 (2023)

Nilai R pada Tabel 5 sebesar 0,806 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen

dan dependen. Penggunaan HRIS dapat menjelaskan 64,6% pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dan menyisakan 35,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,646.

5. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan bukti yang kuat tentang adanya hubungan yang signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan tingkat kepuasan karyawan di PT Reckitt Indonesia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti akurasi, kelengkapan, dan kesesuaian aplikasi HRIS memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, keakuratan HRIS mengacu pada kemampuan sistem dalam menghasilkan informasi yang tepat dan dapat diandalkan, sedangkan kelengkapan mengacu pada ketersediaan semua data dan fitur yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas mereka. Kesesuaian HRIS mengacu pada sejauh mana sistem ini memenuhi kebutuhan dan persyaratan perusahaan serta karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kemudahan penggunaan HRIS memiliki dampak positif yang signifikan terhadap beberapa aspek kepuasan karyawan. Kemudahan penggunaan HRIS dapat meningkatkan kehadiran karyawan dengan menyediakan akses yang mudah dan efisien ke informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini juga berdampak positif pada kinerja karyawan, karena HRIS yang mudah digunakan memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan waktu dan upaya mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, kemudahan penggunaan HRIS juga berhubungan dengan peningkatan permintaan cuti dan lembur, yang menunjukkan kepuasan karyawan dalam menggunakan sistem ini.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya prosedur HRIS yang sistematis dalam mengumpulkan, menyimpan, memelihara, mengambil, dan memvalidasi data. Proses ini membantu perusahaan untuk memiliki basis data yang akurat dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya memungkinkan pengambilan keputusan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan adopsi prosedur HRIS yang sistematis, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang

lebih mendalam tentang karyawan mereka, termasuk riwayat kerja, performa, dan kebutuhan mereka. Ini dapat memungkinkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil analisis data menggunakan Uji Regresi Linear juga mendukung temuan tersebut. Nilai F_{hitung} yang signifikan nilai F_{hitung} adalah 157,774 > 3,95 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa penggunaan HRIS secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Reckitt Indonesia. Temuan ini menguatkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1 diterima), yang menyatakan bahwa penggunaan HRIS berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara penggunaan HRIS yang baik dan indikator kepuasan karyawan lainnya. Beberapa indikator tersebut mencakup faktor-faktor seperti gaji, kenyamanan tempat kerja, tunjangan, penghargaan, prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kualitas data yang dapat diandalkan. Ini menegaskan bahwa HRIS yang efektif dapat berkontribusi pada berbagai aspek kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan dan menerapkan HRIS yang efektif. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti akurasi, kelengkapan, dan kesesuaian aplikasi HRIS, serta memastikan kemudahan penggunaan sistem untuk karyawan. Perusahaan juga harus memperkuat prosedur HRIS mereka dalam mengumpulkan, menyimpan, dan memvalidasi data dengan cara yang sistematis. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan manfaat yang diperoleh dari penggunaan HRIS dan secara efektif meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

6. KESIMPULAN

Penggunaan HRIS dan kepuasan kerja di PT Reckitt Indonesia merupakan dua fokus dari penelitian ini. PT Reckitt Indonesia menggunakan platform HRIS untuk melacak informasi karyawan dan mengelola fungsi-fungsi HR seperti penggajian, tunjangan, dan bonus. HRIS menyederhanakan pemrosesan data karyawan oleh HRD dengan memungkinkan pemrosesan

kehadiran, penggajian, bonus, dan tunjangan secara langsung. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa variabel penggunaan HRIS mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% tidak diperhitungkan dalam analisis. Uji regresi linier sederhana $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada tingkat 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa penggunaan HRIS memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 diterima. Temuan ini pun sejalan dengan hasil kajian oleh Hartini (2020) dan Hakim (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi input, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi output dari aplikasi HRIS memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama proses input dan akses data yang cepat, sehingga dapat meningkatkan kemudahan kerja karyawan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaugler, J. E., Hobday, J. V., Robbins, J. C., & Barclay, M. P. (2015, October). CARES ® Dementia Care for FamiliesTM: Effects of Online, Psychoeducational Training on Knowledge of Person-Centered Care and Satisfaction. *Journal of Gerontological Nursing*, 41(10), 18–24. <https://doi.org/10.3928/00989134-20150804-61>
- Hakim, M., & Mulyapradana, A. (2020, September 10). Pengaruh Penggunaan Media Daring dan Motivasi Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Saat Pandemik Covid-19. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 154–160. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.853>
- Hakim, M., Hidayat, H., & Fanani, M. R. (2022, February 1). Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 32. <https://doi.org/10.32832/jm.uika.v13i1.5367>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Mulyapradana, A., Hakim, M., Anjarini, A. D., Elshifa, A., & Huda, S. T. (2021). Implementation of the Academic Information System (SIAKAD) and the

Quality of Academic Services on User Satisfaction mediated Decision Making (Case Study on 3 PTS in Pekalongan Residency Area). In *International Conference on Innovations in Social Sciences Education and Engineering (ICOISSEE)* (Vol. 1, No. 1, pp. 173-185).

<http://proceedings.conference.unpas.ac.id/index.php/icoissee/article/view/677>

Permata, R. E., & Nurahman, N. (2019). Human Resources Information System (Hris) Di Pt. Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(1).

<http://www.jurnal.unda.ac.id/index.php/Jpd/article/view/127>

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019, June 30). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.

<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>

Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani*, 6(2), 182-192.

<https://jurnal.stienganjuk.ac.id/index.php/ojsmadani/article/view/79>

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.