



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4931-4940

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primaraya Solusindo Tangerang

Tarisa Ayu Widiastuti¹✉, Syarifuddin²

Universitas Telkom

Email: tarisaayu973@gmail.com¹✉

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Primaraya Solusindo. Desain penelitian deskriptif dan kausal digunakan dalam penyelidikan saat ini, yang menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Metodologi akuisisi data menggunakan teknik sampling probabilitas, khususnya metode sampling Slovin. Sampel penelitian terdiri dari 61 orang yang terafiliasi dengan PT Primaraya Solusindo. Metodologi analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terlihat memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan. Penting juga untuk mempertimbangkan dampak Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. 36% varian kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, menurut temuan penelitian. Namun, 64% varian yang tersisa disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study's objective is to evaluate and analyze the impact of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the job performance of PT Primaraya Solusindo's employees. Both descriptive and causal research designs are utilized in the current investigation, which employs quantitative research methodologies. The data acquisition methodology utilized a probability sampling technique, specifically the Slovin sampling method. The study's sample consisted of 61 individuals affiliated with PT Primaraya Solusindo. The data analysis methodology comprises descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction appear to have a positive and statistically significant relationship with employee performance. It is also important to consider the impact of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on employee performance. 36% of the variance in employee performance is explained by the independent variables Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, according to the study's findings. The remaining 64% of the variance, however, is attributable to factors that were not investigated in this study.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang ketat saat ini, sumber daya manusia secara luas dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan keberlanjutan, kredibilitas, dan kepercayaan organisasi. Tujuan dari investasi sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan manfaat jangka pendek dan jangka panjang bagi organisasi dengan meningkatkan kompetensi dan kapabilitas tenaga kerja serta menumbuhkan budaya pembelajaran yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih baik.

Menurut Rivai, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Rino et al., (2020), kinerja merupakan metrik yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Organisasi biasanya diminta untuk mendokumentasikan kinerja karyawan melalui tinjauan kinerja secara berkala.

Berdasarkan pendapat dari Kaswan, (2015) Komitmen organisasional dapat dilihat sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, kesediaan bekerja untuk organisasi/dalam hubungan yang menguntungkan, dan kemampuan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (Haris, 2017). Priansa, (2017) Kepuasan kerja merupakan kumpulan dari perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari hubungannya dengan lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga diartikan sebagai persepsi mental dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Rahmawati & Juwita, (2019) mengemukakan bahwa selain komitmen perusahaan dan kepuasan kerja, budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Edison et al., (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi dicirikan oleh seperangkat keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dipegang bersama. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan interaksi para anggotanya, yang pada akhirnya berdampak pada praktik kerja mereka.

PT Primaraya Solusindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa perekrutan tenaga kerja atau yang biasa disebut dengan outsourcing. Saat ini, outsourcing memiliki arti penting bagi perusahaan karena pengaruhnya yang menguntungkan bagi operasi internal. Salah satu keuntungan utama dari outsourcing bagi bisnis adalah penerapan langkah-langkah penghematan biaya, yang memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada kompetensi inti mereka. Melalui penerapan strategi ini, entitas akan mengutamakan sumber daya alternatif untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka dan menambah keunggulan kompetitif mereka. Sebagai hasil dari beragam manfaat yang terkait dengan outsourcing, entitas tertentu memilih untuk mengadopsi strategi ini.

Seperti yang diakui secara luas, aspek penting dari outsourcing yang efektif melibatkan pembentukan kemitraan dengan entitas pihak ketiga. Hal ini memerlukan komitmen untuk terlibat dalam kolaborasi jangka pendek dan jangka panjang di berbagai proyek, yang didasarkan pada pemahaman perusahaan outsourcing tentang prosedur operasional perusahaan mitra. Namun ternyata hal tersebut tidak mudah dilakukan PT Primaraya Solusindo saat ini. Karena dampak Covid-19 yang melanda Indonesia juga melanda dunia membuat perusahaan banyak mengurangi tenaga kerja yang akhirnya membuat perusahaan outsourcing kesulitan mencari mitra. Dengan adanya dampak tersebut membuat kinerja karyawan PT Primaraya Solusindo menurun. Dengan adanya fenomena tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi karyawan dari segi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primaraya Solusindo Tangerang".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) Metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan

filosofi positivisme. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Primaraya Solusindo. Metode pengumpulan data yang dipilih menggunakan teknik probability sampling, yang tidak memberikan peluang yang sama atau proporsional bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sampel penelitian ini terdiri dari 61 orang yang dipekerjakan oleh PT Primaraya Solusindo.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2018) Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan dan juga untuk mengetahui apa pengaruhnya (baik atau buruk) dan seberapa besar pengaruhnya, dan gunakan variabel independen untuk memprediksi nilai variabel independent. Berdasarkan pendapat dari Priyatno, (2018) Rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b1 = Koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

b3 = koefisien regresi untuk X3

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengungkapkan bahwa para peserta mengakui keandalan operasi Karyawan di sepuluh pernyataan yang mencakup berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengurangan biaya, pengawasan, dan hubungan karyawan. Dimensi-dimensi ini diklasifikasikan dalam kategori "cukup baik", dan persentase skor total sebesar 60,48%. Penelitian ini menilai budaya organisasi yang dirasakan dengan sampel sebanyak 13 responden. Dimensi kesadaran diri, agresivitas, kepribadian, kinerja, dan orientasi tim dievaluasi dan dikategorikan baik, dengan persentase skor total sebesar 80,93%. Pada variabel Komitmen Organisasi dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 9 pernyataan dengan dimensi dimensi Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase skor total sebesar 53,54%. Pada variabel Kepuasan

Kerja dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 12 pernyataan dimensi *salary, career, the job itself, supervisor, coworkers* termasuk dalam kategori baik dengan persentase skor total sebesar 70,31%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Indrawati (2015) Hasil memerlukan uji normalitas data uji statistik (uji-t atau uji-F) ditafsirkan sebagai parameter internal dalam populasi. Uji normalitas pada variabel Kinerja Karyawan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan syarat sebagai berikut:

- Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- Jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka data mengalami gangguan distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70399877
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.065
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ⁰

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha (0,11 > 0,05) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2013) uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variable independent. Model regresi yang efektif menyatakan tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Penggunaan Variance Inflation Factor (VIF) dan angka tolerance dapat memudahkan penentuan hal tersebut di atas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

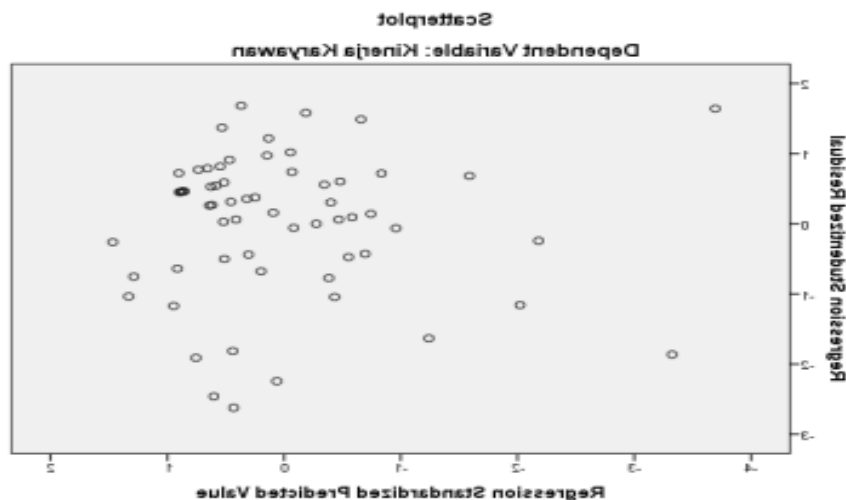
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.660	1.515
Komitmen Organisasi	.479	2.086
Kepuasan Kerja	.619	1.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* dari ketiga variabel independent $> 0,1$ sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2013) uji heteroskedastisitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Penggambaran visual yang disebutkan di atas menggambarkan tidak adanya pola yang jelas dalam distribusi titik-titik, yang menunjukkan penyebaran baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Bukti-bukti yang ada mendukung kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2018) Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.048	2.984		4.374	.000
Budaya Organisasi	.213	.086	.115	2.469	.014
Komitmen Organisasi	.234	.118	.506	10.950	.000
Kepuasan Kerja	.311	.042	.787	4.867	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,048 + 0,213X_1 + 0,234X_2 + 0,311X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,048 menyatakan jika tidak ada variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi(X2) dan kepuasan kerja(X3), maka nilai konsisten dari kinerja karyawan (Y) adalah 3,048.
 2. Nilai koefisien regresi X1 (Budaya Organisasi) bersifat positif 0,213, artinya variabel X1 (budaya organisasi) memiliki hubungan searah variabel Y (kinerja Karyawan), dan setiap pertambahan satu satuan X1 (budaya organisasi) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,213.
 3. Nilai koefisien regresi X2 (Komitmen Organisasi) bersifat positif 0,234, artinya variabel X2 (komitmen organisasi) memiliki hubungan searah variabel Y (kinerja Karyawan), dan setiap pertambahan satu satuan X2 (komitmen organisasi) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,234.
 4. Nilai koefisien regresi X3 (Kepuasan Kerja) bersifat positif 0,311, artinya variabel X3 (kepuasan kerja) memiliki hubungan searah variabel Y (kinerja Karyawan), dan setiap pertambahan satu satuan X3 (kepuasan kerja) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,311.
- D. Uji Hipotesis
1. Uji t

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial, khususnya dengan menggunakan uji T, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Table 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.048	2.984		4.374	.000
Budaya Organisasi	.213	.086	.115	2.469	.014
Komitmen Organisasi	.234	.118	.506	10.950	.000
Kepuasan Kerja	.311	.042	.787	4.867	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- Budaya Organisasi (X_1) Hasil pengujian uji t menggunakan software SPSS untuk variabel X_1 memperoleh nilai *thitung* sebesar 2,469 > *ttabel* 2,002 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primaraya Solusindo.
- Komitmen Organisasi Hasil pengujian uji t menggunakan software SPSS untuk variabel X_2 memperoleh nilai *thitung* sebesar 10,950 > *ttabel* 2,002 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primaraya Solusindo.
- Kepuasan Kerja Hasil pengujian uji t menggunakan software SPSS untuk variabel X_3 memperoleh nilai *thitung* sebesar 4,867 > *ttabel* 2,002 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primaraya Solusindo.

2. Uji F

Pengujian F adalah uji secara bersama-sama atau termasuk dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Hal ini dilakukan apabila peneliti memiliki lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 5 . Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	692.961	3	230.987	10.765	.000 ^b
Residual	1223.039	57	21.457		
Total	1916.000	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Komitmen Organisaai , Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian f pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Fhitung* sebesar 10,765 dengan nilai *Ftabel* adalah 2,76 sehingga nilai *Fhitung* > *Ftabel* (10,765 > 2,76) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *H0* ditolak dan *Ha* diterima, yang artinya variabel Budaya Organisasi (*X1*), Komitmen Organisasi (*X2*), dan Kepuasan Kerja (*X3*) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Primaraya Solusindo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2013), koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.328	4.63215

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Komitmen Organisaai , Budaya Organisasi

Cara menghitung R square menggunakan Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,601)^2 \times 100\% \\
 &= 36\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 6 di atas, bahwa nilai R sebesar 0,601 dan R square (R^2) adalah sebesar 0,362. Gambar yang disajikan menunjukkan bahwa dampak dari variabel independen, khususnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, menyumbang 36% dari total varians. Sisanya, 64% varians disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Temuan-temuan dari analisis deskriptif yang berkaitan dengan evaluasi menyeluruh atas kinerja karyawan telah diklasifikasikan dalam kisaran yang memuaskan. Dimensi kualitas menunjukkan nilai rata-rata tertinggi di antara dimensi lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Primaraya Solusindo menunjukkan tingkat kualitas kinerja yang memuaskan.

Temuan dari analisis deskriptif yang berkaitan dengan Budaya Organisasi secara keseluruhan telah diklasifikasikan dalam kategori positif. Dimensi kesadaran diri menunjukkan skor rata-rata tertinggi di antara semua dimensi. Pengamatan yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Primaraya Solusindo memiliki tingkat kesadaran diri yang terpuji sehubungan dengan organisasi, sehingga berpotensi memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

Temuan-temuan yang berkaitan dengan analisis deskriptif tingkat komitmen organisasi secara keseluruhan telah diklasifikasikan dalam kategori cukup memuaskan. Dimensi yang menunjukkan skor rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi komitmen afektif, yang berkaitan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi dan keyakinan terhadap prinsip-prinsipnya. Hal ini mengimplikasikan bahwa seluruh karyawan PT Primaraya Solusindo memiliki keyakinan penuh terhadap misi perusahaan.

Temuan dari analisis deskriptif yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja secara umum diklasifikasikan dalam kategori positif. Dimensi gaji menunjukkan skor rata-rata tertinggi di antara semua dimensi. Fenomena ini menunjukkan bahwa PT Primaraya Solusindo memiliki kapasitas untuk menumbuhkan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Primaraya Solusindo, baik secara simultan maupun parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* . Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Layanan di PT Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135–151.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* . PT Refika Aditama .
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis* (1st ed.). Alfabeta.
- Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi .
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 2(2), 63–72.

- Rino, Afdal, Z., S, A., Adman, Latif, A., Khairunnisa, R., & Yendi, M. S. (2020). E-Modul: Alternatif Media Pembelajaran Online untuk Perkuliahan Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 188–197.
- Rivai, V. (2009). *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.