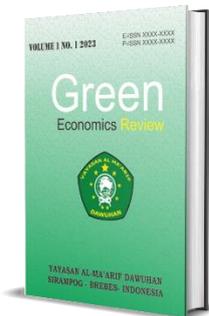




Pengaruh Kualitas Sistem dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengguna Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Muhammad Luky Rauuf¹, Sutrisno², Ira Setiawati³
Universitas PGRI Semarang, Indonesia



ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 November 2024

Accepted 20 December 2024

Publish 30 December 2024

Keywords:

Kualitas Sistem, Kinerja Karyawan, Pemerintahan

ABSTRACT

This study examines the influence of system quality and workload on employee performance among users of the Electronic-Based Government System (SPBE) at BBPMP in Central Java Province. The research targets all SPBE users, employing a saturated sampling technique with 218 respondents. Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis, the study reveals that system quality significantly enhances employee performance, as indicated by a coefficient value (B) of 0.472, $t = 16.918$, and $p < 0.000$. Similarly, workload is found to significantly impact employee performance, with a coefficient value (B) of 0.853, $t = 14.757$, and $p < 0.000$. These findings suggest that improving system quality and managing workload are critical in optimizing employee performance. System quality, as a key determinant, highlights the importance of robust and efficient systems in facilitating employee tasks, while workload management underscores the balance between task demands and employee capacity. This research contributes to the literature on electronic government systems by providing empirical evidence on factors influencing employee performance, particularly in the public sector context. The insights gained can inform policymakers and organizational leaders in designing and implementing SPBE systems to achieve better outcomes. Future research could explore additional variables such as user satisfaction or training effectiveness to provide a more comprehensive understanding of employee performance determinants.

@ Green Economics Review



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Introduction

Revolusi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memberikan peluang bagi pemerintah untuk melakukan inovasi guna meningkatkan sumber daya manusia melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi guna meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada pengguna SPBE (Ludi Awaludin, 2019). Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. SPBE bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang bermutu dan terpercaya.

Dalam pelaksanaan layanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di BBPMP Provinsi Jawa Tengah masih terdapat permasalahan mengenai kurangnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi fokus kritis dalam mengoptimalkan kinerja dan keberlanjutan implementasi teknologi. Salah satu permasalahan utama terletak pada kesenjangan pengetahuan dan keterampilan di kalangan SDM terkait SPBE. Keterbatasan ini dapat menghambat efektivitas sistem dan mengurangi potensi manfaat yang dapat diperoleh, sehingga memerlukan perhatian serius untuk meningkatkan kapasitas SDM dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Gangguan sistem SPBE dapat menyebabkan kurangnya efisiensi dalam penggunaan teknologi, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu. Selain itu, permasalahan dalam perencanaan dan pengembangan keterampilan SDM SPBE dapat menghambat kemampuan lembaga untuk merespons perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, penanganan permasalahan mengenai manajemen SDM dalam konteks SPBE memerlukan strategi yang holistik, mencakup pelatihan intensif, perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif, dan upaya berkelanjutan untuk memastikan keahlian dan keterampilan SDM selaras dengan kebutuhan teknologi.

Dalam era digitalisasi yang semakin cepat, instansi harus terus meningkatkan kinerja karyawan untuk tetap kompetitif dan meningkatkan keberhasilan. Kualitas sistem yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kelelahan. Pawirosumarto (2016) menyatakan bahwa kualitas sistem adalah evaluasi proses sistem informasi yang menekankan hasil interaksi antara pengguna dan sistem. Beberapa atribut kualitas sistem meliputi ketersediaan perangkat, keandalan perangkat, kemudahan penggunaan, dan waktu respons, yang semuanya merupakan faktor penting dalam menentukan apakah sebuah sistem informasi akan digunakan atau tidak. Karyawan yang menggunakan sistem berkualitas tinggi cenderung mengalami peningkatan efisiensi dan produktivitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Mayoritas menunjukkan bahwa investasi dalam meningkatkan kualitas sistem dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, mengarah pada hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan. Fajri et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah tekanan yang mengganggu keadaan emosional karyawan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja mereka. Bagi organisasi, situasi ini dapat merugikan secara imateriil, karena kondisi tersebut dapat berdampak negatif pada hasil kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong efisiensi, meningkatkan semangat kerja, serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di BBPMP Provinsi Jawa Tengah. Diharapkan dapat memberikan evaluasi terhadap kualitas sistem, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan kinerja karyawan, sekaligus mendukung penerapan SPBE yang efisien dan efektif. Penelitian ini juga menjadi dasar rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung transformasi digital di sektor pemerintahan.

Literature Review

Kualitas Sistem

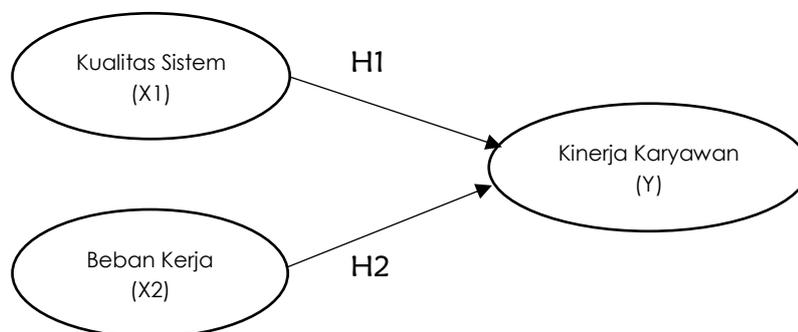
Kualitas sistem digunakan untuk mengukur kualitas dari sistem teknologi itu sendiri (Jogiyanto, 2007). Kualitas sistem terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan dan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan pengguna. Pendapat lain yang mengungkapkan definisi yang sama adalah Chen (2010) bahwa “kualitas sistem adalah ukuran dari pemrosesan sistem informasi itu sendiri”.

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume hasil pekerjaan atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai pada suatu bagian tertentu. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau seseorang dalam waktu atau beban kerja tertentu dapat dilihat dari segi obyektif dan subyektif. Secara obyektif, ini adalah total waktu yang dihabiskan dan jumlah kegiatan yang dilakukan. Sedangkan secara subyektif beban kerja merupakan ukuran yang digunakan seseorang untuk mengukur kelebihan beban kerja, ukuran tekanan kerja dan kepuasan kerja (Moekijat, 2004)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dimiliki telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Sutrisno, 2022). Rivai (2008) mengartikan kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Berdasarkan landasan teori, model penelitian ini dirancang untuk menggambarkan hubungan antara variabel kualitas sistem dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.



H1: Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Method, Data, and Analysis

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian mencakup seluruh pengguna SPBE di BBPMP Provinsi Jawa Tengah. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yang melibatkan 218 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Beberapa teknik analisis data yang digunakan antara lain:

1. Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan, uji validitas dilakukan. Ini bisa dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstruksi atau uji korelasi item.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian. Salah satu metode yang umum digunakan adalah uji *Cronbach's Alpha*.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis ini bisa memberikan informasi tentang koefisien regresi, nilai signifikansi (p-value), dan kekuatan hubungan antar variabel.

Result and Discussion

1. Uji Validitas

Tabel 4.1

Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Kualitas Sistem	KS1	0,682	0,1329	VALID
		KS2	0,743	0,1329	VALID
		KS3	0,663	0,1329	VALID
		KS4	0,737	0,1329	VALID
		KS5	0,686	0,1329	VALID
		KS6	0,736	0,1329	VALID
		KS7	0,733	0,1329	VALID
		KS8	0,711	0,1329	VALID
		KS9	0,756	0,1329	VALID
		KS10	0,771	0,1329	VALID
		KS11	0,794	0,1329	VALID
		KS12	0,795	0,1329	VALID
		KS13	0,760	0,1329	VALID
		KS14	0,783	0,1329	VALID
		KS15	0,732	0,1329	VALID
		KS16	0,763	0,1329	VALID
		KS17	0,761	0,1329	VALID
		2.	Beban Kerja	BK1	0,787
BK2	0,789			0,1329	VALID
BK3	0,729			0,1329	VALID
BK4	0,753			0,1329	VALID
BK5	0,775			0,1329	VALID
BK6	0,817			0,1329	VALID
BK7	0,792			0,1329	VALID
BK8	0,789			0,1329	VALID
BK9	0,730			0,1329	VALID
3.	Kinerja Karyawan	KK1	0,731	0,1329	VALID
		KK2	0,679	0,1329	VALID
		KK3	0,701	0,1329	VALID
		KK4	0,799	0,1329	VALID
		KK5	0,778	0,1329	VALID
		KK6	0,705	0,1329	VALID
		KK7	0,708	0,1329	VALID
		KK8	0,740	0,1329	VALID
		KK9	0,785	0,1329	VALID
		KK10	0,763	0,1329	VALID
		KK11	0,844	0,1329	VALID
		KK12	0,823	0,1329	VALID
		KK13	0,790	0,1329	VALID
		KK14	0,817	0,1329	VALID
		KK15	0,826	0,1329	VALID

KK16	0,771	0,1329	VALID
KK17	0,810	0,1329	VALID
KK18	0,810	0,1329	VALID

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap variabel kualitas sistem, beban kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena memiliki nilai signifikan lebih besar dari pada nilai R tabel (0,1329).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kualitas sistem	0,952	18	Reliabel
Beban Kerja	0,915	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,960	18	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir pernyataan dalam penelitian ini sudah terbukti keandalannya atau sudah reliabel.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6,280	1,909		3,290	,001
	Kualitas Sistem	,472	,028	,554	16,918	,000
	Beban Kerja	,853	,058	,483	14,757	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kualitas sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien B sebesar 0,472, $t = 16,918$, dan $p < 0,000$. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiarasani (2021) dan Arumiasih (2020), yang juga menunjukkan bahwa kualitas sistem berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai B sebesar 0,853, $t = 14,757$, dan $p < 0,000$. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. (2020) dan Parashakti & Putriawati (2020), yang menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, baik kualitas sistem maupun beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa kualitas sistem memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,472, nilai $t = 16,918$, dan $p < 0,000$. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem SPBE yang berkualitas tinggi mendukung efisiensi kerja pegawai di BBPMP Provinsi Jawa Tengah. Sistem berkualitas mengacu pada fitur-fitur seperti stabilitas, keandalan, kecepatan akses, kemudahan navigasi, serta kesesuaian sistem dengan kebutuhan operasional pengguna. Dalam konteks SPBE, keberadaan sistem yang andal memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi potensi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.

Temuan ini konsisten dengan penelitian DeLone dan McLean (2003), yang memformulasikan model keberhasilan sistem informasi, di mana kualitas sistem menjadi salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem berbasis teknologi. Studi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas sistem yang diimplementasikan, semakin baik kinerja individu yang menggunakan sistem tersebut. Penelitian Petter et al. (2008) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa sistem berkualitas dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan mendukung penyelesaian tugas yang kompleks. Dalam kasus BBPMP, sistem SPBE yang efisien memungkinkan pegawai mengakses informasi penting secara cepat, mempercepat proses administratif, dan meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas sehari-hari.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan studi oleh Rai et al. (2002), yang menunjukkan bahwa kualitas sistem sangat memengaruhi persepsi pengguna terhadap manfaat sistem, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Sistem yang intuitif dan bebas gangguan teknis juga dapat mengurangi tingkat frustrasi pengguna, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja mereka. Dalam konteks BBPMP, temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam sistem berbasis teknologi yang canggih, seperti SPBE, adalah langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Keberhasilan implementasi sistem ini tidak hanya bergantung pada pengadaan teknologi tetapi juga pada kualitas desain sistem yang memenuhi kebutuhan pengguna akhir (end-user). Namun, penting untuk mencatat bahwa meskipun kualitas sistem berpengaruh positif, faktor lain seperti pelatihan pengguna, ketersediaan infrastruktur pendukung, dan dukungan teknis juga perlu diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Liao (2008) menekankan bahwa kualitas sistem harus disertai dengan pelatihan dan pengelolaan sumber daya yang efektif agar dampaknya terhadap kinerja menjadi maksimal. Dengan demikian, untuk meningkatkan efektivitas SPBE, BBPMP perlu terus melakukan evaluasi kualitas sistem secara berkala dan memberikan dukungan pelatihan kepada pegawai untuk memastikan mereka dapat memanfaatkan sistem secara optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,853, nilai $t = 14,757$, dan $p < 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang terdistribusi secara proporsional dapat mendorong kinerja pegawai, sementara beban kerja yang berlebihan tanpa manajemen yang baik berpotensi menurunkan produktivitas. Dalam konteks SPBE, beban kerja yang sesuai memberikan tantangan yang cukup untuk memotivasi pegawai tanpa menyebabkan tekanan yang berlebihan. Penelitian ini mendukung teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu motivasi jika didukung oleh sumber daya yang memadai, seperti sistem kerja yang efisien, pelatihan, dan dukungan dari manajemen. Dalam konteks BBPMP, sistem SPBE yang andal bertindak sebagai sumber daya yang membantu pegawai menyelesaikan tugas-tugas berat, sehingga beban kerja yang tinggi tidak menjadi beban psikologis tetapi justru mendorong produktivitas.

Penelitian lain oleh Podsakoff et al. (2007) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. Namun, ketika beban kerja melampaui kapasitas individu, hal itu dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan burnout, yang berdampak negatif pada kinerja. Dalam konteks BBPMP, penting bagi manajemen untuk memastikan distribusi beban kerja yang seimbang, mengingat pegawai yang bekerja di sektor publik sering kali menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat target administratif yang ketat. Temuan ini juga relevan dengan penelitian oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang menunjukkan bahwa pegawai dengan beban kerja tinggi, namun diberikan dukungan seperti pelatihan dan sistem yang efisien, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam kasus BBPMP, dukungan tersebut datang dari implementasi sistem SPBE yang memungkinkan pegawai mengelola waktu dan tugas mereka secara lebih efektif. Hal ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan sistem teknologi harus disertai dengan manajemen beban kerja yang strategis untuk memastikan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kombinasi antara kualitas sistem dan pengelolaan beban kerja dalam menentukan kinerja pegawai. Secara empiris, penelitian ini mendukung temuan-temuan terdahulu tentang pentingnya sistem berkualitas dan distribusi beban kerja yang efektif dalam meningkatkan

produktivitas individu. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan menyoroti interaksi antara teknologi dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks sektor publik.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya BBPMP melakukan pengembangan sistem SPBE yang berkelanjutan dan meningkatkan manajemen beban kerja melalui alokasi tugas yang adil dan efisien. Selain itu, BBPMP dapat mempertimbangkan pelatihan teknis untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam menggunakan sistem SPBE, sehingga mereka dapat mengelola beban kerja dengan lebih baik. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderasi, seperti kepuasan kerja atau dukungan organisasi, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di era digital.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas sistem dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pengguna SPBE di BBPMP Provinsi Jawa Tengah dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pengguna SPBE di BBPMP Provinsi Jawa Tengah.
2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pengguna SPBE di BBPMP Provinsi Jawa Tengah.

References

- Agustina, R., Gustiana, R., & Hestiawati, R. (2022). Pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan pada universitas muhammadiyah banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 359-374.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Arumiasih, P. S. (2020). *Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPD Bali Cabang Singaraja)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 211-220.
- Gunawan, R. A., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Cyberloafing Dan Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 42-54.
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. In *Halaman Moeka Publishing* (Vol. 103, Issue 1).
- Hesty, R., Sutrisno, S., & Pratiwi, L. (2023, September). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8).
- Hidayat, A., & Saleh, M. (2017). Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Pemasaran Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti. *SAINTIFIKA ISLAMICA: Jurnal Kajian Keislaman*, 4(2), 201-220.
- Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Distributor Pembangunan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24051-24061.

- Lee, G., Hwang, Y., & Kim, J. (2018). "Organizational Factors Influencing Information System Quality: An Empirical Study." *Information & Management*, 55(2), 115-128.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Marthin, A., & Saebani, A. (2022). Pengaruh penerapan total quality management (TQM), sistem pengukuran kinerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *Accounting Student Research Journal*, 1(1), 1-19.
- Mutiarasani, C., & Suratman, H. S. S. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Perusahaan BUMN Sektor Industri Pengolahan).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3).
- Purwanto, S. K., & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan terhadap penggunaan sisteme-learning di program pascasarjana universitas mercu buana. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 282-305.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2 (2), 83-96.
- Smith, A., & Johnson, R. (2019). "User Factors and System Quality: Insights from Recent Research." *International Journal of Human-Computer Studies*, 130, 45-59.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suranto, S. (2022). Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna sakti pada KPPN Gorontalo. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(5), 1044-1055.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Touriano, D., Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Santosa, S., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 539-548.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.