

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Barru

Haqqul Mubin¹, Imaduddin Murdifin^{2*}, Fitriani³, Lutfi A. Kadir⁴

haqqul30@gmail.com¹, imaduddin.imaduddin@umi.ac.id^{2*}, fitriani.mdg@umi.ac.id³

dr.lutfi.a.kadir@umi.ac.id⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2*,3,4}

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Kariawana) terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Barru. Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BRI cabang Barru yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Jenuh atau Sensus. Pada pengujian ini menggunakan SPSS. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, *Employee Empowerment* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Barru.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Manajemen, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan*

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

Pendahuluan

Sebuah Bisnis atau organisasi yang sepenuhnya bertanggung jawab akan mampu memenuhi semua tujuan awalnya dengan secara konsisten melampaui harapan pelanggan melalui layanan yang unggul. Efektivitas sumber daya organisasi tidak dapat dipisahkan dari efisiensi proses dan teknik kerjanya, yang pada gilirannya memungkinkan penggunaan waktu, energi, dan uang yang paling efisien. Hasil kerja karyawan dapat menjadi tolok ukur di sini. Layanan publik mungkin menderita akibat kinerja yang buruk. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, hal ini terbukti. Kadang-kadang, anggota masyarakat mengungkapkan ketidakpuasan mereka dengan layanan yang ditawarkan dan mengkritik staf atas apa yang mereka lihat sebagai kinerja di bawah standar.

Desa Organisasi di tingkat federal, negara bagian, dan lokal bekerja sama untuk memastikan bahwa setiap orang tunduk pada aturan dan regulasi yang ditetapkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi pemerintah untuk menyediakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan produktif. Ketika individu atau tim dalam suatu organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, hasil akhirnya adalah apa yang dikenal sebagai kinerja. Tingkat kemampuan dan tingkat dorongan seseorang untuk bekerja dengan baik merupakan faktor yang memengaruhi kinerja.

Ketika sebuah perusahaan menerapkan sistem informasi manajemen, artinya semua tingkatan manajemen memiliki akses ke data yang mereka butuhkan (Prasojo, 2011). Pengambilan keputusan organisasi, operasi, dan manajemen dapat memperoleh manfaat dari sistem informasi manajemen (MIS) yang dirancang dengan baik. Dalam lingkungan bisnis dan organisasi saat ini, komputer sangat diperlukan. Seseorang mungkin berpendapat bahwa di zaman sekarang ini, setiap bisnis dapat memperoleh manfaat dari kemajuan yang dimungkinkan oleh komputer untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. user and system adalah dua elemen utama yang terlibat dalam penerapan sistem informasi manajemen. Bersama-sama, kedua fitur ini akan memudahkan manajer untuk mengukur pertumbuhan dan manajemen perusahaan mereka.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan terlihat dari infrastruktur yang dibangun untuk membantu karyawan mencerna data informasi dalam upaya mencapai tujuan strategis. Mengingat luasnya informasi dalam operasi bisnis modern, sistem informasi akan memegang peranan penting dalam menyebarkan kesimpulan yang diambil dari data yang diolah. Sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk pengolahan data di cabang Bank BRI Barru merupakan bentuk pengolahan data yang terdesentralisasi. Untuk memastikan data dapat diakses dengan cepat, semua data dimasukkan, diolah sesuai kebutuhan, dan disimpan.

Ketika karyawan di kantor cabang Bank BRI Barru diberikan kewenangan, mereka turut serta dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pekerjaan yang telah disepakati, yang akan memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kurangnya kepercayaan dan dukungan dari pimpinan akan menghambat pelaksanaannya, yang pada gilirannya akan menghambat efektivitas kerja karyawan. Termasuk dalam hal pengambilan keputusan untuk tugas-tugas rutin di wilayah yang memerlukan persetujuan dari kepala kantor cabang di Barru. Selain itu, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal pelaksanaan tanggung jawab dan cara kerja sama karyawan hal ini dikarenakan banyaknya individu yang bertanggung jawab atas lebih dari satu fungsi, yang dapat menimbulkan kebingungan mengenai tingkat kepentingan tugas-tugas yang berbeda.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada umumnya memiliki kendala dalam melayani seluruh nasabahnya. Perbankan merupakan salah satu industri yang sangat erat kaitannya dengan pemberian layanan. Kantor Cabang Bank BRI Barru harus lebih memperhatikan kualitas layanan nasabah seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat, jumlah penduduk, dan kemampuan teknologi. Berdasarkan hasil pengamatan awal Kantor Cabang Bank BRI Barru, khususnya terkait layanan masyarakat berupa kredit utang dan penukaran uang berbasis piutang, masih ditemukan kendala berupa kurangnya disiplin pegawai dan kendala kinerja lainnya di lingkungan kerja. Kendala lainnya adalah penerapan sistem informasi manajemen, di mana kendala teknis seperti koneksi internet yang lambat di beberapa daerah menyebabkan keterlambatan

pengiriman data laporan dan kendala validitas data pada pengiriman data regional sering terjadi..

Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2013: 62). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Informasi Manajemen dan Employee Emporwement, Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi pada penelitian ini berjumlah 77 orang sehingga Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecendrungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank BRI cabang Barru.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Bank BRI cabang Barru. Dari 77 karyawan diambil 77 karyawan yang dijadikan sampel bersedia untuk turut serta dalam penelitian. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank BRI Cabang barru. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur. Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, 77 Responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Bank Bri cabang Barru terdiri dari 48 karyawan atau 62,3% berjenis kelamin pria, sedangkan wanita sebanyak 29 atau 37,7%. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur. Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah umur pada Bank Bri Cabang Barru yang menjadi Responden pada penelitian ini memiliki usia 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 1 karyawan atau 1,3% dari jumlah responden, umur 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 61 karyawan atau 79,2%, dan umur 21 – 25 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan atau 19,5%.

Uji Validitas Data

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
	X1.1	0,463	0,000	VALID
	X1.2	0,647	0,000	VALID

X1	X1.3	0,595	0,000	VALID
	X1.4	0,731	0,000	VALID
	X1.5	0,694	0,000	VALID
X2	X2.1	0,558	0,000	VALID
	X2.2	0,497	0,000	VALID
	X2.3	0,760	0,000	VALID
	X2.4	0,706	0,000	VALID
	X2.5	0,627	0,000	VALID
Y	Y1	0,772	0,000	VALID
	Y2	0,660	0,000	VALID
	Y3	0,725	0,000	VALID
	Y4	0,767	0,000	VALID
	Y5	0,708	0,000	VALID

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Sistem Informasi Manajemen (X1), Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai pearson correlation > 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0,623	Reliabel
Employee Empowerment (Pemberdayaan karyawan) (X2)	0,621	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (X1), Employee Empowerment (Pemberdayaan karyawan) (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	.23816295
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.072
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan kolmogorov – smirnov menunjukkan nilai sig sebesar 0,200, dimana nilai ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

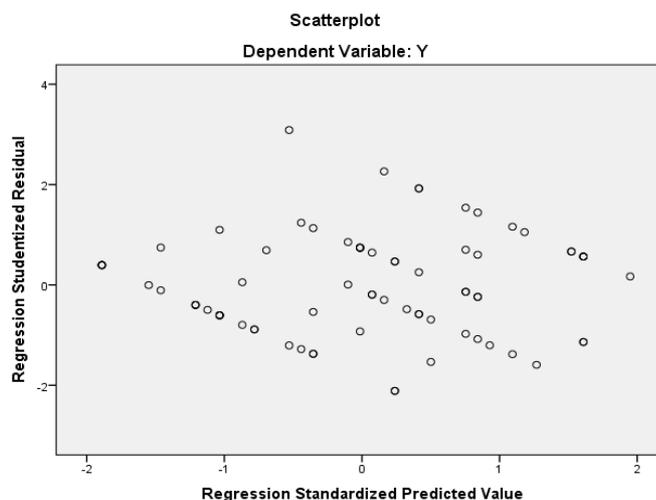
Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem informasi manajemen	.877	1.141
Employee Empowerment (Pemberdayaan)	.877	1.141

A Dependent Variabel : Pendektesian Kecurangan

Berdasarkan tabel diatas Terlihat bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (X1), dan Employee Empowerment (Pemberdayaan karyawan) (X2) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk pendektasian kecurangan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Sistem Informasi Manajemen dan Employee Empowermet (Pemberdayaan karyawan)

Hasil Uji Hipotesis
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.304	.481		-.632	.529	
	X1	.467	.095	.401	4.930	.000	.877
	X2	.599	.093	.514	6.713	.000	.877

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$y = -0,304 + 0,467X_1 + 0,586X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Nilai konstanta adalah -0,304 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Sistem Informasi Manajemen X1 dan Employee Empowermet (Pemberdayaan karyawan) X2) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan Y) akan menurun sebesar -0,304. Berdasarkan regresi variabel sistem informasi manajemen sebesar 0,467 hal ini berarti jika variabel sistem informasi manajemen meningkat sebesar satu satuannya maka akan meningkatkan karyawan Bank BRI Cabang Barru sebesar 0,467 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini koefisien rekresi bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel sistem informasi manajemen (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila Sistem Informasi Manajemen meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Berdasarkan regresi variabel Employee Empowermet (Pemberdayaan karyawan) 0,586 hal ini berarti jika variabel Employee Empowermet (Pemberdayaan karyawan) meningkat sebesar satu satuannya maka akan meningkatkan karyawan Bank BRI Cabang Barru sebesar 0,467 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini koefisien rekresi bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Apabila Sistem Informasi Manajemen meningkat maka kinerja kariawan juga ikut meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinanasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.559	.24136

Predictors: (Constant), X2, X1

Dependent Variable: Y

Dari tabel 6 diatas menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,755 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,570% atau 57% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Manajemen dan Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Melalui statistik uji-t pada table 5 tabel regresi yang terdiri dari Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan(Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 4.930 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti H1 Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Barru.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa variabel Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 6.312 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti H2 Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Barru.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,5% maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat sistem informasi manajemen dan Pengaruh Employee Empowerment (Pemberdayaan karyawan) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperidiksi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Barru. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dengan adanya Sistem Informasi Manajemen yang meliputi suatu sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal dalam bisnis yang meliputi dokumen, manusia teknologi dan prosedur dalam akutansi manajemen akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jeli Nata Liyas, 2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru menyatakan bahwa sistem informasi manajemen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sitem informasi manajemen memiliki langsung dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan proses, cara, perbuatan yang membuat berdaya, yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak yang berupa akal, ikhtiar atau upaya untuk mengembangkan berbagai aspek kehidupan masyarakat baik material maupun spiritual guna mencapai cita-cita dan tujuan suatu bangsa.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh, maka dapat diketahui bahwa skor pemberdayaan karyawan bank bri cabang barru mampu perdimensi dalam kategori baik. Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pemberdayaan manajemen berpengaruh positif terhadap atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pengaru pemberdayaan kariyawan terhadap kinerja kariawan pada PT. Bali Segera Nusantara (Putu, 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan dapat berpengaruh positif atau signifikan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pda PT. Bali Segera Nusantara.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, variabel Sistem Informasi Manajemen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Barru. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem informasi manajemen yang mencakup perencanaan, pengendalian internal, dokumen, teknologi, serta prosedur kerja yang terorganisir dengan baik dapat membantu menyelesaikan masalah dan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Kedua, variabel Employee Empowerment atau pemberdayaan karyawan juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan ini mencerminkan upaya untuk memberikan karyawan kemampuan dan keleluasaan dalam bertindak, berpikir kritis, dan mengambil inisiatif. Dengan adanya dukungan terhadap pengembangan baik dari sisi material maupun spiritual, karyawan di Bank BRI Cabang Barru dapat

lebih berdaya dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita organisasi.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya maupun implementasi di lapangan adalah sebagai berikut. Pertama, pihak manajemen Bank BRI Cabang Barru diharapkan dapat lebih selektif dan teliti dalam menilai prestasi karyawan, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Kedua, penting bagi pihak bank untuk terus melakukan pembaruan terhadap teknologi yang digunakan, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Ketiga, seluruh pegawai juga diimbau untuk menjaga komunikasi yang baik antar sesama, guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran setiap proses pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Adwi, A., Putra, A. D. P., Mulyadi, D. Z., Asraf, A., & Bagea, A. (2023). Pengaruh pemberdayaan dan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Kendari. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 9–16.
- Akbar, S. (2018). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan* [Unpublished manuscript].
- Febriani, I. D., Pangestu, I. A., Gee, S., Hulu, L. P., & Wijoyo, A. (2023). Sistem informasi manajemen dalam menunjang pengambilan keputusan. *JRIIN: Jurnal Riset Informatika dan Inovasi*, 1(2), 473–482.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Vol. 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Karim, N., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Batudaa. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 620–627.
- Kurniawan, Z. (2020). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Cirebon. *Exchall: Economic Challenge*, 2(1), 1–10.
- Laudon, J. P., & Laudon, K. C. (2021). *Sistem informasi manajemen*. [Publisher not listed].
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja dan keseimbangan pekerjaan-rumah di masa pandemi NCOVID-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 119–128.



- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- McLeod Jr, R. (2019). *Sistem informasi manajemen: Studi sistem informasi berbasis komputer jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59–93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Nurhayati, S., Wahyuningsih, E., Octaviana, D., Sistiarani, C., & Jasun, J. (2017). Evaluasi sistem informasi manajemen keperawatan berdasarkan penerimaan pengguna di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas. *Kesmas Indonesia*, 2(2), 11–29.
- Pangestika, Y., Yuniarti, E., & Maulid, D. Y. (2022). Penyuluhan optimalisasi peran koperasi peternak ikan untuk meningkatkan kesejahteraan di Desa Cintakarya, Parigi, Pangandaran. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 322–328.
- Prasojo, L. D. (2006). *Teknologi informasi pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, F. N. A. (2019). *Pengaruh pemberdayaan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan* [Unpublished manuscript].
- Wibowo, & Saputra, W. I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.