

KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENDIKBUD RI

Ekaristi Florida Panjaitan^{1*}, Syarif Ali^{2*}

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, ekaristie.florida@upnvj.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, syarif.ali@upnvj.ac.id

Penulis Korespondensi*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah terdapat adanya pengaruh yang terjadi terhadap sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi karyawan di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh berjumlah sebanyak 49 pegawai yang disebarakan melalui kuesioner. Dalam mengolah penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan diteliti secara heterogenitas dengan menggunakan aplikasi bantuan SmartPLS 3.0. Berikut hasil dari penelitian ini adalah (1) sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, (3) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, (4) sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Organisasi, *Knowledge Sharing* dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA INSPECTORATE GENERAL

Abstract

This study uses quantitative methods with the aim of knowing and showing whether there is an influence that occurs on human resource information systems, workloads, and knowledge sharing on employee organizational performance at the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture of the Republic of Indonesia. The sample used is a saturated sample of 49 employees distributed through questionnaires. In processing this research using probability sampling technique and heterogeneity researched using SmartPLS 3.0 assistance application. The following results from this study are (1) human resource information systems have a positive and significant effect on organizational performance, (2) workload has a positive and significant effect on organizational performance, (3) knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational performance, (4) human resource information system, workload and knowledge sharing simultaneously affect the performance of the organization.

Keywords: Human Resources Information System, Knowledge Sharing, Organizational Performance, Workload

PENDAHULUAN

Indonesia sedang mengalami pandemi covid-19. Hal tersebut membawa dampak dalam berbagai bidang salah satunya seperti pendidikan, sosial budaya perdagangan dan perkantoran. Sehingga menyebabkan bahwa kinerja organisasi menjadi terhambat dalam mencapai program kerjanya. *Output* yang dihasilkan organisasi tersebut menjadi tidak optimal karena adanya *social distancing* atau peningkatan level. Berdasarkan itu maka, dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga mengalami transformasi yang sangat cepat diakibatkan oleh terjadinya pandemi Covid-19, seperti adanya pembatasan sosial berskala besar, semi *lockdown* di berbagai sejumlah daerah yang menyebabkan terbatasnya berbagai jenis aktivitas, atau berpengaruh terhadap perkembangan industri karena juga mengalami beberapa gangguan teknis dengan adanya pandemi covid-19 sehingga dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Jadi kesimpulannya dengan adanya pandemi covid-19 maka akan berpengaruh dalam mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi serta dalam perkembangan industri (Widaningsih *et al.*, 2020).

Kinerja organisasi adalah sebuah bentuk totalitas dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*) dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adapun hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Jadi kesimpulannya kinerja organisasi adalah gambaran mengenai capaian masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*) dengan tanggung jawab dapat agar tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien (Hussein Fatah, 2017, hlm. 3).

Kinerja Organisasi bidang Auditor Inspektur Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bertanggung jawab untuk melakukan audit. Audit dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi kepatuhan regulasi terhadap program/kegiatan dengan arahan langsung manajemen atau pengendalian anggaran dan satuan kerja (Satker)/lembaga/daerah/kota.

Namun pada kenyataannya, kinerja organisasi dalam bidang auditor bahwa satuan kerja (Satker) berjalan tidak optimal. Berikut laporan kinerja organisasi berdasarkan tabel 1 yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 1. Kinerja Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2021

No	Jumlah Satuan Kerja	Realisasi Satuan Kerja Tahun 2020				Jumlah Satuan Kerja	Realisasi Satuan Kerja Tahun 2021				Jumlah Responden
		Lulus	%	Tidak Lulus	%		Lulus	%	Tidak Lulus	%	
1	19 Satuan Kerja	17	89,5 %	2	10,5 %	36 Satuan Kerja	12	33,3 %	24	66,7 %	10

Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat III, Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 1, laporan kinerja organisasi, pada bagian Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bahwa ditemukan satuan kerja pada tahun 2020 yaitu sejumlah 19 Satuan Kerja yang terealisasi adalah 17 Satuan Kerja atau sebesar 89,5%, sedangkan yang tidak terealisasi adalah 2 Satuan Kerja atau sebesar 10,5 %. Pada tahun 2021 yaitu sejumlah 36 Satuan Kerja yang terealisasi adalah 12 Satuan Kerja atau sebesar 33,3%, sedangkan yang tidak terealisasi adalah 24 Satuan Kerja atau sebesar 66,7%. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan ketidaklulusan Satuan Kerja dikarenakan masih dalam kondisi pandemi covid-19 dan sering terjadi peningkatan level pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM). Sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi target tersebut dan menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Kinerja organisasi yang tidak optimal tersebut disebabkan karena tidak tercapainya nilai minimal yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia perlu didukung dengan memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi. Menurut Guntoro (2021), sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu sistem yang membantu perusahaan dan organisasi menyimpan, memperoleh, menganalisis, memanipulasi, memperoleh, dan mendistribusikan data yang terkait dengan sumber daya manusia.

Namun terdapat permasalahan terhadap variabel sistem informasi sumber daya manusia. Berikut hasil data pra-survei tersebut:

Tabel 2 Pra-Survei Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	Efektif	Tidak Efektif	Jumlah Responden
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi Persuratan.	40%	60%	
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi Surat Tugas.	40%	60%	
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi)	-	100%	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 2, dinilai melalui 3 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden. Bahwa aplikasi Persuratan merupakan media persuratan yang dikirim oleh pegawai untuk inspektorat III. Dari hasil tersebut dihasilkan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia efektif sebesar 40% namun tidak efektif sebesar 60%. Lalu aplikasi Surat Tugas didapatkan efektif sebesar 40% namun tidak efektif sebesar 60%. Kedua aplikasi Persuratan dan Surat Tugas harusnya menjadi aplikasi satu kesatuan. Namun saat digunakan aplikasi tersebut mempunyai alur yang berbeda sehingga tidak menjadi satu kesatuan. Kemudian aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi) didapatkan sangat tidak efektif sebesar 100%. Sehingga penerapan aplikasi tersebut tidak berjalan selama 3 bulan terakhir karena membutuhkan biaya perawatan operasional yang mahal dan

juga kekurangan SDM yang berkualitas sehingga mengakibatkan adanya beban kerja didalam intansi tersebut.

Beban kerja dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia membutuhkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Menurut teori Vanchapo, 2019, hlm. 1), beban kerja adalah serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Namun terdapat permasalahan terhadap variabel beban kerja. Berikut hasil data pra-survei tersebut:

Tabel 3 Pra-Survei Variabel Beban Kerja

Pertanyaan Rendah Beban Kerja	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah Responden
Tingkat Beban Kerja	70%	10%	20%	
SDM Seimbang Dengan Kebutuhan Divisi	-	60%	40%	10
Keterbatasan Partisipasi Kerja	-	60%	40%	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil data pra-survei pada tabel 3, dinilai melalui 3 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden, salah satu yang cukup signifikan adalah mengenai tingkat beban kerja. Bahwa mengalami tingkat beban kerja yang tinggi sebesar 70%, dan mengalami keterbatasan partisipasi kerja yang sedang sebesar 60% dan bahwa SDM seimbang dengan kebutuhan divisi yaitu sebesar 60% masuk ke kategori sedang Inspektorat III di Inspektorati Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hal tersebut terjadi karena mengalami ketumpuan saat membuat surat tugas. Yang dimana pada saat melakukan *review* nama yang tertera di surat tugas mengalami *double* nama dengan waktu yang sama sehingga, membuat pegawai untuk lebih teliti lagi dalam hal pembuatan surat tugas di dalam aplikasi tersebut. Maka dari itu, partisipasi di organisasi juga masih dianggap rendah terhadap sesama pegawai. Oleh sebab itu, dengan rendahnya partisipasi sesama pegawai di organisasi maka diperlukan adanya *knowledge sharing*.

Knowledge sharing dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan dan pengetahuan bagi pegawai lain yang belum mendapatkan kesempatan mengikuti diklat yang diselenggarakan. Menurut (Saragih, 2021), *knowledge sharing* yaitu tindakan berbagi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dengan individu dan organisasi.

Namun terdapat permasalahan terhadap variabel *Knowledge Sharing* . Berikut hasil data pra-survei tersebut:

Tabel 4 Pra-Survei Variabel *Knowledge Sharing*

Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
Adanya Kegiatan Diklat	100%	-	
Adanya Kegiatan Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	-	100%	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 4, dinilai melalui 2 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden. Pelaksanaan diklat dilakukan dengan optimal sebesar 100% namun setelah diadakan diklat tidak adanya kegiatan terhadap *knowledge sharing* pada 10 pegawai sebesar 100%. Sehingga implementasi dari *knowledge sharing* tidak dilakukan oleh pegawai tersebut.

Kemudian tidak terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung semua variabel tersebut. Karena kinerja organisasi belum pernah diteliti sebelumnya terkait sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sehingga dalam kesempatan ini peneliti ingin mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi di Inspektorat III Kemendikbud.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan suatu pokok pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian dan Pendidikan Republik Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?

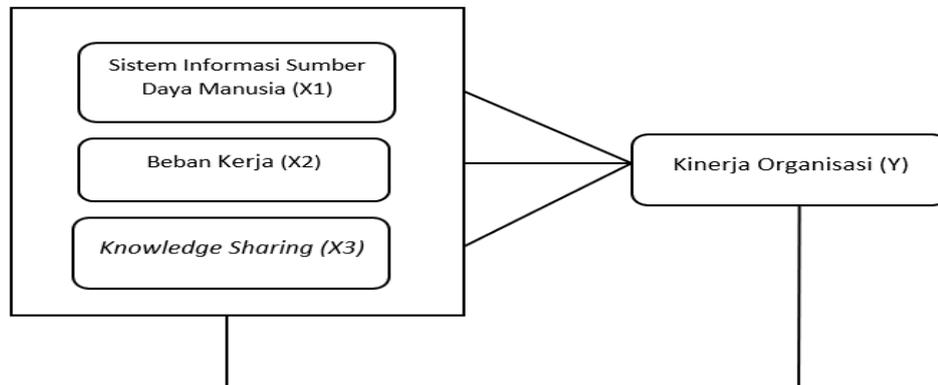
Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian dan Pendidikan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah

HIPOTESIS

- H1 : Diduga sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
- H3 : Diduga *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
- H4 : Diduga sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Nyoto (2019, hlm. 156), sistem informasi sumber daya manusia adalah program aplikasi komputer yang mencakup program manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Program ini membantu memproses data secara akurat dan efisien, menghemat waktu pemrosesan. Menurut Gusty *et al.*, (2020), dapat diukur melalui indikator yakni *Ease of Use* (Kemudahan Penggunaan), Response Time (Kecepatan Akses), Reliability (Keandalan Sistem), Flexibility (Fleksibilitas), dan Security (Keamanan).

Beban Kerja

Budiasa (2021, hlm. 30-31), beban kerja adalah pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan oleh organisasi dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi, dengan waktu yang telah ditentukan organisasi tersebut dikerjakan tanpa menjadi beban kerja. Dapat dikatakan beban kerja jika pegawai organisasi tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target yang telah ditentukan sebuah organisasi tersebut. Jadi beban kerja tersebut merupakan taraf kesulitan pegawai organisasi dalam menjalankan tugas tersebut. Dan sebagai kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi penuh tanggung jawab baik berupa fisik dan mental. Menurut Putra (2012, hlm. 22), dapat diukur melalui indikator yakni Target Yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Standar Pekerjaan.

Knowledge Sharing

Hamadi & Sais (2018, hlm. 299), knowledge sharing adalah dengan pengetahuan tentang kemajuan pencarian, proses yang berpartisipasi dalam pencarian dapat membuat keputusan yang lebih baik. Bertujuan untuk menghindari kinerja pekerjaan yang berlebihan dan pencarian paralel dapat dieksekusi dengan cara yang lebih mirip dengan rekan sekuensialnya. Jika semua proses memiliki pengetahuan lengkap tentang semua informasi global, maka pada prinsipnya tidak ada pekerjaan yang berlebihan yang harus dilakukan sama sekali. Menurut (Martinkenaite, 2012), dapat diukur melalui indikator yakni Kesulitan (*Difficulty*), Keluasan (*Extent*), Intensitas (*Intensity*), dan Kualitas (*Quality*).

Kinerja Organisasi

Menurut Hussein Fatah (2017, hlm, 3), kinerja organisasi adalah sebuah bentuk totalitas dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*) dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adapun hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Jadi kesimpulannya kinerja organisasi adalah gambaran mengenai capaian masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*) dengan tanggung jawab dapat agar tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Mahsun (2013, hlm. 71), dapat diukur melalui indikator yakni Masukan (*Input*), Proses (*Process*), Keluaran (*Output*), dan Hasil (*Outcomes*).

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 49 karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan sampel 49 karyawan tetap yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh diteliti secara heterogenitas. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis deskriptif (analisis indeks jawaban responden), analisis infrensial (uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji

hipotesis (uji parsial dan uji simultan). Penelitian menggunakan alat bantu uji SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

1. Jenis kelamin di dominasi kelamin laki-laki berjumlah 28 responden dan perempuan berjumlah 21 responden.
2. Kelompok rentang usia 20-30 tahun berjumlah 7 responden, rentang usia 31-40 tahun berjumlah 8 responden, rentang usia 41-50 tahun berjumlah 7 responden , rentang usia 51-60 tahun berjumlah 27 responden.
3. Jenjang pendidikan S1 berjumlah 30 responden dan berdasarkan masa pendidikan S2 berjumlah 19 responden.
4. Jenis kelompok pada subbagian E-3 (Eselon 3) berjumlah 1 responden, berdasarkan subbagian auditor pertama berjumlah 3, berdasarkan subbagian auditor madya berjumlah 13 responden, berdasarkan sub bagian auditor muda sebesar 9%, berdasarkan subbagian auditor kepegawaian sebesar 17% responden, berdasarkan subbagian auditor penyelia sebesar 6% responden.
5. Masa kerja dikelompokkan menjadi empat kategori. Yaitu 1-10 tahun berjumlah 14 responden, 11-20 tahun berjumlah 7 responden, 21-30 tahun berjumlah 8 responden dan <40 tahun berjumlah 20 responden.

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan nilai *loading factor* dari hasil *output* aplikasi SmartPLS 3.0. Berikut hasil perolehan *loading factor* dalam instrumen yang terdapat pada indikator seluruh variabel penelitian ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden pada variabel Kinerja Organisasi

Indikator	Poin Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Rata Rata <i>Loading Factor</i> Per Indikator	Interpretasi
Masukan (<i>Input</i>)	Kemajuan organisasi sudah memadai	0,665	0,657	Tinggi
Masukan (<i>Input</i>)	Kendala dalam proses mencapai target organisasi	0,650	0,657	Sangat tinggi
Proses (<i>Process</i>)	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi jabatan saya	0,875	0,881	Sangat tinggi
	Norma, standar dan prosedur melalui pencapaian kinerja organisasi	0,887		Sangat tinggi

Keluaran (<i>Output</i>)	Target kualitas kinerja organisasi	0,718	0,758	Sangat tinggi
	Target kuantitas kinerja organisasi	0,799		Sangat tinggi
Hasil (<i>Outcomes</i>)	Kebijakan pengembangan untuk meningkatkan kinerja organisasi	0,844	0,853	Sangat tinggi
	Peningkatan kinerja organisasi untuk meningkatkan kinerja instansi	0,862		Sangat tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 5, diperoleh hasil loading factor pada variabel kinerja organisasi menunjukkan bahwa 6 (enam) butir jawaban responden dari 8 (delapan) butir pernyataan berada diatas 0,7 yang berarti diinterpretasikan sangat tinggi. Sedangkan 2 (dua) butir pernyataan lainnya berada di dalam interval data 0,5-0,7 yang berarti nilai loading factor masih dapat diterima dan diinterpretasikan tinggi.

Tabel 6. Tanggapan Responden pada Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Indikator	Poin Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Rata Rata <i>Loading Factor</i> Per Indikator	Interpretasi
<i>Easy of use</i> (Kemudahan penggunaan)	Kebijakan organisasi	0,810	0,687	Sangat tinggi
	Sistem berjalan dengan baik	0,564		Tinggi
<i>Response of time</i> (Kecepatan akses)	Sistem membantu mewujudkan target organisasi	0,775	0,796	Sangat tinggi
	Sistem dapat dilakukan dengan mudah	0,817		Sangat tinggi
<i>Realibility</i> (Keandalan sistem)	Sistem memberikan <i>output</i> yang akurat	0,679	0,744	Tinggi
	Sistem dapat diimplementasikan berdayaguna	0,809		Sangat tinggi

<i>Flexibility</i> (Fleksibilitas)	Sistem mendapatkan data melalui teknologi secara bebas	0,829	0,756	Sangat tinggi
	Sistem tidak terganggu dengan peraturan organisasi tersebut	0,683		Tinggi
<i>Security</i> (Keamanan)	Sistem membutuhkan aplikasi dalam mengamankan data kerjaan	0,821	0,831	Sangat tinggi
	Sistem mengikuti perkembangan dalam menjaga keamanan informasi	0,841		Sangat tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 6, diperoleh hasil loading factor pada variabel sistem informasi sumber daya manusia menunjukkan bahwa 7 (tujuh) butir jawaban responden dari 10 (sepuluh) butir pernyataan berada diatas 0,7 yang berarti diinterpretasikan sangat tinggi. Sedangkan 3 (tiga) butir pernyataan lainnya berada di dalam interval data 0,5-0,7 yang berarti nilai loading factor masih dapat diterima dan diinterpretasikan tinggi.

Tabel 7. Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja

Indikator	Poin Pernyataan	Loading Factor	Rata Rata Loading Factor Per Indikator	Interpretasi
Target yang harus dicapai	Mampu mencapai target	0,864	0,860	Sangat tinggi
	Kendala target	0,857		Sangat tinggi
Kondisi pekerjaan	Melaksanakan dan mengerjakan tugas dengan mudah	0,873	0,809	Sangat tinggi
	Bekerja sesuai dengan latar belakang	0,746		Sangat tinggi
Penggunaan waktu kerja	Tugas dikerjakan secara efektif dan efisien	0,674	0,726	Tinggi
	Mengerjakan tugas di waktu luang	0,779		Sangat tinggi
Standar pekerjaan	Melakukan pekerjaan dengan	0,726	0,594	Sangat tinggi

baik sesuai arahan dari atasan			
Memiliki standar kerja yang baik dalam menjalankan tugas	0,463		Tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 7, diperoleh hasil loading factor pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa 6 (enam) butir jawaban responden dari 8 (delapan) butir pernyataan berada diatas 0,7 yang berarti diinterpretasikan sangat tinggi. Sedangkan 2 (dua) butir pernyataan lainnya berada didalam interval data 0,5-0,7 yang berarti nilai loading factor masih dapat diterima dan diinterpretasikan tinggi.

Tabel 8. Tanggapan Responden pada *Knowledge Sharing*

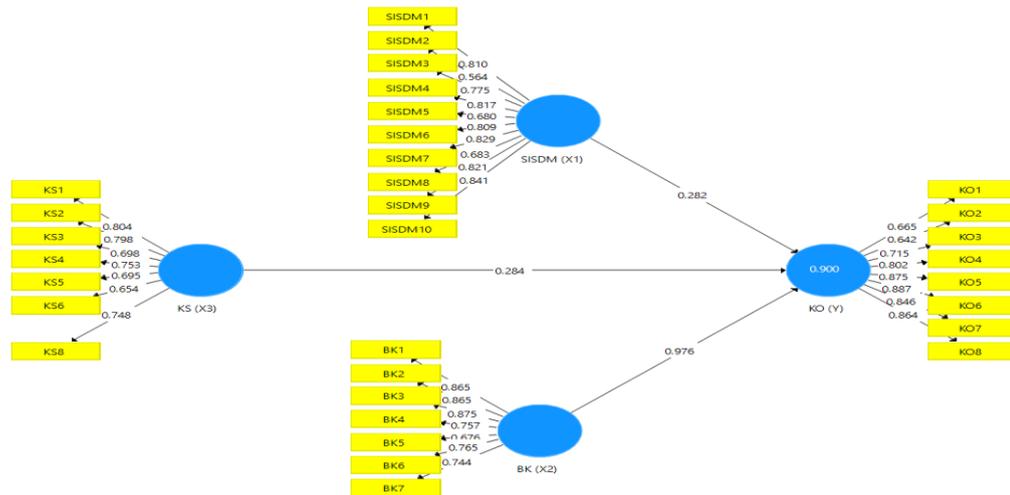
Indikator	Poin Pernyataan	Loading Factor	Rata Rata Loading Factor Per Indikator	Interpretasi
Kesulitan (<i>Difficulty</i>)	Membagikan ilmu kepada rekan kerja	0,810	0,806	Sangat tinggi
	Berkomunikasi dengan baik	0,803		Sangat tinggi
	Inovasi	0,696		Tinggi
Keluasan (<i>Extent</i>)	Bekerja sesuai dengan Hambatan	0,743	0,719	Sangat tinggi
Intensitas (<i>Intensity</i>)	Interaksi dengan pegawai	0,700	0,678	Tinggi
	Membagikan pengalaman dan ilmu dengan pegawai lainnya	0,657		Tinggi
Kualitas (<i>Quality</i>)	Bekerja menghasilkan kualitas terbaik	0,475	0,606	Tinggi
	Berkompeten dalam memberikan ilmu kepada pegawai lain	0,737		Sangat tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 8, diperoleh hasil loading factor pada variabel *knowledge sharing* menunjukkan bahwa 5 (enam) butir jawaban responden dari 8 (delapan) butir pernyataan berada diatas 0,7 yang berarti diinterpretasikan sangat tinggi. Sedangkan 3 (tiga) butir pernyataan lainnya berada di dalam interval data 0,5-0,7 yang berarti nilai loading factor masih dapat diterima dan diinterpretasikan tinggi.

Karena adanya nilai *loading factor* di beberapa instrument butir pernyataan yang nilainya dibawah 0.5 maka dari itu, butir pernyataan tersebut perlu dihapus dan dilakukan *re-estimate*. Berikut adalah gambar diagram setelah butir pernyataan hapus dan dilakukan *re-estimate* yaitu sebagai berikut ini:

Gambar 2. Diagram Jalur *Re-estimate*



Sumber: Hasil *Output* SmartPLS 3.0

Setelah dilakukan penghapusan pada butir pertanyaan yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 adalah BK8 dan KS7 perlu dihapus dan dilakukan *re-estimate* supaya datanya menjadi valid dan dapat dilanjutkan ke dalam langkah penelitian selanjutnya.

Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Dalam proses uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) ini menggunakan software SmartPLS 3.0.

Tabel 9. Hasil Nilai *Loading Factor*

Kinerja Organisasi (Y)	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1)		Beban Kerja (X2)		Knowledge Sharing (X3)		
KO1	0,665	SISDM1	0,810	BK1	0,865	KS1	0,804
KO2	0,642	SISDM2	0,564	BK2	0,865	KS2	0,798
KO3	0,715	SISDM3	0,775	BK3	0,875	KS3	0,698
KO4	0,802	SISDM4	0,817	BK4	0,757	KS4	0,753
KO5	0,875	SISDM5	0,680	BK5	0,676	KS5	0,695
KO6	0,887	SISDM6	0,809	BK6	0,765	KS6	0,654
KO7	0,846	SISDM7	0,829	BK7	0,744	KS8	0,748
KO8	0,864	SISDM8	0,683				
		SISDM9	0,821				
		SISDM10	0,841				

Sumber: Hasil *Output* SmartPLS 3.0

Dari hasil tabel 9, dapat diketahui bahwa seluruh hasil nilai *loading factor* sudah bernilai lebih dari $>0,50$ dari setiap instrumen indikator pernyataan. Indikator dapat dinyatakan valid jika mempunyai nilai korelasi N lebih dari $0,70$. Namun, jika nilai *loading factor* antara $0,50$ dan $0,60$ dalam penelitian pengembangan nilai *loading factor* masih bisa diterima (Ghozali & Latan, 2015, hlm. 74).

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Berikut ini hasil nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing masing instrumen indikator tentang sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, *knowledge sharing* dan kinerja organisasi melalui *software SmartPLS 3.0* sebagai berikut ini:

Tabel 10. Hasil Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Organisasi	0,628
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	0,589
Beban Kerja	0,633
<i>Knowledge Sharing</i>	0,544

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Dari data tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai *AVE* setiap variabel nya memiliki nilai diatas $0,5$ maka dari itu dapat dinyatakan valid secara konvergensi. Menurut Ghozali & Latan (2015), nilai *AVE* lebih besar dari $0,5$ maka variabel tersebut dinyatakan valid secara konvergensi.

3. *Fornell-Larcker Criterium*

Berikut ini hasil *Fornell-Larcker Criterium* dari masing masing instrumen indikator tentang sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, *knowledge sharing* dan kinerja organisasi melalui *software SmartPLS 3.0* untuk menguji validitas diskriminan sebagai berikut ini:

Tabel 11. Hasil *Fornell - Larcker Criterium*

	Beban Kerja (X2)	Kinerja Organisasi (Y)	<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1)
Beban Kerja (X2)	0,796			
Kinerja Organisasi (Y)	0,925	0,792		
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0,730	0,798	0,738	
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1)	0,917	0,813	0,706	0,768

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Dari data tabel 11, dapat diketahui bahwa hasil *Fornell-Lacker Criterium* pada variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 0,792, variabel sistem informasi sumber daya manusia (X1) sebesar 0,768, beban kerja (X2) sebesar 0,796, dan variabel *knowledge sharing* (X3) sebesar 0,738.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak. Berikut ini tabel hasil *output* SmartPLS *cronbach's alpha* yaitu sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Output SmartPLS Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Organisasi	0,914
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	0,921
Beban Kerja	0,902
<i>Knowledge Sharing</i>	0,863

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Tabel 13. Hasil Output SmartPLS Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Organisasi	0,930
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	0,934
Beban Kerja	0,923
<i>Knowledge Sharing</i>	0,893

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data tabel diatas, menurut Ghozali & Latan (2015), setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya yang menunjukkan angka diatas 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Jadi, hasil dari kesimpulannya yaitu pengukuran uji validitas diskriminan pada variabel terkait valid dan telah mengukur uji validitas diskriminan sehingga dapat dilanjutkan ke dalam langkah penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji *R-Square* adalah uji *goodness fit* model yang bertujuan untuk memahami hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil *software* SmartPLS 3.0 untuk kinerja variabel *R-Square*:

Tabel 14. Hasil Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	0,893

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Dapat diketahui bahwa tabel data 14, bahwa nilai R-Square Adjusted variabel kinerja organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai 0,893 atau 89,3%. Sehingga 10,7% dipengaruhi oleh variabel faktor lainnya seperti sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan knowledge sharing.

Uji Koefisien Jalur (*Path Coeffisien*)

Berikut adalah contoh hasil perhitungan koefisien jalur (*Path Coeffisien*) dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*:

Tabel 15. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T- Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia → Kinerja Organisasi	0,282	0,268	0,115	2,454	0,014
Beban Kerja → Kinerja Organisasi	0,976	0,966	0,120	8,154	0,000
<i>Knowledge Sharing</i> → Kinerja organisasi	0,284	0,280	0,083	3,423	0,001

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Dapat diketahui bahwa tabel data 15, menunjukkan *original sample (O)* pada pengujian variabel sistem informasi sumber daya manusia menghasilkan sebesar 0,282, pada pengujian variabel beban kerja menghasilkan 0,976 dan *knowledge sharing* menghasilkan 0,284.

UJI HIPOTESIS

Uji T-Statistik (Uji parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Hasil t- Berikut ini tabel hasil Uji T-Statistik yaitu sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji T-Statistik

	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja Organisasi (Y)	2,454	0,014
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Organisasi (Y)	8,154	0,000

<i>Knowledge Sharing (X3) -></i>	3,423	0,001
Kinerja Organisasi (Y)		

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Pada tabel 16, dapat diketahui bahwa hasil dari uji variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai T-hitung, $2,454 > T$ tabel 2,014 dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar $0,014 < 0,05$, selanjutnya diketahui bahwa hasil dari uji variabel beban kerja terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,154 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,000 < 0,05$. Berikut hasil dari uji variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai T-hitung $3,423 > T$ tabel 2,014 dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Uji F-Statistik (Uji simultan)

Uji F merupakan alat yang dapat digunakan dalam penelitian untuk mengetahui suatu variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. sehingga variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut untuk menghitung rumus uji F yaitu::

$$\frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau ukuran sampel

k = jumlah variabel independen

Maka dari rumus tersebut, didapatkan hasil F-hitung yaitu sebesar :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{0,900/3}{(1-0,900)/(49-3-1)} = \frac{0,3}{(0,1/(45))} = \frac{0,3}{0,002}$$

F= 136,36

Kemudian langkah selanjutnya yaitu mencari nilai df 1 dan df 2 untuk mendapatkan hasil F tabel. Berikut cara penghitungannya:

$$Df1 = k = 3$$

$$Df2 = n - k - 1 = 49 - 3 - 1 = 45$$

Jadi, setelah melakukan perhitungan diatas, maka nilai F tabel sebesar 2,81115435.

Dengan demikian dari hasil perhitungan F-statistik, maka diperoleh hasil $f_{hitung} 136,36 > f_{tabel} 2,81$. Jadi, kesimpulannya yaitu variabel sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi.

Jadi, kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

organisasi, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Setelah dilakukan uji hipotesis didalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi berpengaruh positif diketahui dari perolehan hasil nilai *original sampel* yaitu 0,282. Melalui hasil pengujian uji t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,014 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian berdasarkan perolehan hasil uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability* sebesar 0,934 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,921.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang sejalan dengan penelitian ini didukung oleh (Jimmy, 2016) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani Bandung”. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi terhadap kinerja organisasi, harus mengikuti semua standar operasional instansi dengan memperhatikan tahapan-tahapannya supaya sistem mengikuti perkembangan dalam menjaga keamanan informasi sehingga menghasilkan data yang akurat dan terkini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Setelah dilakukan uji hipotesis didalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja organisasi berpengaruh positif diketahui dari perolehan hasil nilai *original sampel* yaitu 0,976. Melalui hasil pengujian uji t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 8,154 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian berdasarkan perolehan hasil uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability* sebesar 0,923 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,902.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang sejalan dengan penelitian ini didukung oleh (Diana, 2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Houseskeeping Departemant* Pada Hotel *Bintan Lagoon Resort*. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa mengalami beban kerja, karena terlalu banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga hasil kerja tidak sesuai lagi dengan standar operasional prosedur atau kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Maka dari itu sebuah instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan nya.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi

Setelah dilakukan uji hipotesis didalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi berpengaruh positif diketahui dari perolehan hasil nilai *original sampel* yaitu 0,284. Melalui hasil pengujian uji t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,423 > t_{tabel} 2,014$ dengan

nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian berdasarkan perolehan hasil uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability* sebesar 0,893 dan *croncbach's alpha* sebesar 0,863.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang sejalan dengan penelitian ini didukung oleh (Erwina & Mira, 2019) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi jika tidak melakukan penerapan *knowledge sharing* mengakibatkan terhadap kinerja organisasi sehingga dapat mengakibatkan kinerja dari organisasi juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika adanya penerapan *knowledge sharing* yang baik maka kinerja dari organisasi akan mengalami peningkatan kinerja.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Beban Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, menggunakan uji F dengan menggunakan rumus uji f yaitu menghasilkan $F_{hitung} 136,36 > F_{tabel} 2,81$. Sehingga dari kesimpulan tersebut menghasilkan bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Maka dari itu perlu dilakukan penerapan sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kemudian, dari ketiga dari nilai *original sampel* dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 yaitu menghasilkan nilai yang positif. Hal ini belum pernah diteliti sebelumnya terkait sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jadi kesimpulan nya dari hasil yang diperoleh dapat dijustifikasi bahwa hipotesis yang telah dibangun sebelumnya yaitu H4 dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dan dibuktikan bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Dari simpulan yang disampaikan terdapat beberapa saran yang dibisa dilakukan oleh instansi yakni: (1) Sebaiknya instansi supaya lebih memperhatikan lagi terkait indikator kinerja organisasi seperti terhadap masukan (input), proses (process), keluaran (output), dan hasil (outcomes) untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tersebut. (2) Sebaiknya instansi tersebut perlu memperhatikan beberapa faktor seperti memperhatikan kualitas sumber daya manusia nya yang berdikasi tinggi dengan tujuan dapat memaksimalkan software yang berada di perusahaan tersebut. Kemudian komitmen untuk menjalankan software yang berada di perusahaan tersebut dan komitmen bersama untuk penguatan pada masing-masing unit kerja sesuai tugas beserta fungsinya. Tujuannya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tersebut.

(3) Sebaiknya instansi tersebut perlu memperhatikan faktor seperti di beberapa bidang mengalami kekurangan SDM sehingga pegawai memegang lebih dari dua jobdesk untuk mengisi di bidang tersebut jadi kurang SDM yang berkompeten jadi, solusinya mungkin dalam pengisian kuota cpns yang akan datang. Kemudian terjadinya ketumpuan pada aplikasi Surat Tugas. Yaitu pada saat melakukan review terjadinya double nama di aplikasi Surat Tugas tersebut di waktu yang sama sehingga harus dilakukan pengecekan ulang agar tidak terjadi double nama di aplikasi tersebut. Tujuannya untuk dapat meningkatkan kineja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tersebut. (4) Sebaiknya instansi perlu memperhatikan aspek knowledge sharing nya dengan solusinya seperti dengan membuat jadwal pertemuan antara pimpinan dengan pegawai supaya kegiatan knowledge sharing dapat dilaksanakan bertujuan untuk menumbuhkan ide, pengetahuan, dan pengalaman kerja supaya bekerja menghasilkan kualitas terbaik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tersebut. Untuk peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan yaitu untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan variabel sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja organisasi agar mendapatkan hasil penelitiannya lebih baik lagi dari peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bestari, B. U. (2021). Effect Of Workload, Work Stress, Throught Job Satisfaction On Eemployee Perfomance Of BP2MI Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelindungan BP2MI. 4–5.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv: Pena Persada.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ernawati, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

- JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting, 2(2), 75.
<https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Guntoro. (2021). Sistem Informasi Manajemen, Widina Bhakti Perssada; Bandung.
In Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.
- Gusty, R., Tua, H., & Adiando. (2020). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendid. Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial, 1(2), 121–140.
- Hamadi & Sais. (2018). Handbook of Parallel Constraint Reasoning. New York: Springer International Publishing.
https://www.google.co.id/books/edition/Handbook_of_Parallel_Constraint_Reasoning/w5JUDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Hussein, A.S. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Jimmy, R. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. Jurnal Computech & Bisnis, 10(1), 21–29.
- Khashman, I. M. A., & Khashman, A. M. (2016). The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals. *Journal of Management Research*, 8(3), 31. <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i3.9419>
- Mahsun. (2013). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Martinkenaite, & I. (2012). Antecedents of knowledge transfer in acquisitions. *Baltic Journal of management*, 7 (2), 167-184.
- Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 117.
- Nyoto. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saragih G, Saragih L, J.P. (2021). . Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar – Dasar Memulai Penelitian. (n.p.): Yayasan Kita Menulis.
- Putra. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. [XUQDO6WXGL](https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251) Manajemen Indonesia.
- Tran. (2021). The Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Innovation: An Empirical Study in Indonesia Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 106–122.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0503>
- Vanchapo, A. R. (2019). Beban Kerja Dan Stres Kerja. Jawa Timur: Cv Penerbit Qiara Media.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193.

<https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5813>.