Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)
Vol. 2, No. 1, tahun 2025, hlm. 40-48
ISSN: 3047-5651,doi:- .pp1-1x

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KOTA PAYAKUMBUH

Juanda Rizali [1],RobbyDharma [2], Yohan Fitriadi[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 februari 2025
Revisi 10 Maret 2025
Diterima 10 April 2025

Kata kunci: Pelatihan, Budaya Oragnisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Payakumbuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan sampai 94 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA.

Penulis yang sesuai:

Juanda Rizali
Departemen ekonomi, Fakulty ekonomi dan bisnis
Universiti Putra Indonesia
Padang, Sumatera Barat
Email: juandarizali540@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, menyadari bahwa manusia adalah kunci utama penentu yang menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya. Perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang kuat membentuk sinergi.Maka dari itu perlu pelatihan, budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinrja karyawan pada PDAM Payakumbuh.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di Kota Payakumbuh. Perumda air minum tirta Sago merupakan salah satu perusahaan air minum milik pemerintah daerah Kota

Pemberiaan pelatihan kepada karyawan di PDAM Payakumbuh masih dirasakan kurang optimal. Hal tersebut di sebabkan oleh berbagai faktor, misalnya kurangnya interaksi pimpinan terhadap karyawan, kurangnya pelatihan yang diberikan atasan kepada karyawanya, karna diketahui pimpinan yang dapat memberikan pelatihan kepada karyawanya maka karyawanya akan lebih kompeten dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar tercapainya kinerja yang baik. Namun ketika pegawai mengaggap bahwa pelaksanaa pekerjaan hanya sebagai rutinitas maka dari itu kinerja cenderung menurun. Penurunan kinerja dapat diketahui bahwa masih ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu. Terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya keterangan yang jelas.

Menurut **(Nugraheni et al., 2019)** mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*humaninvestment*) guna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan.

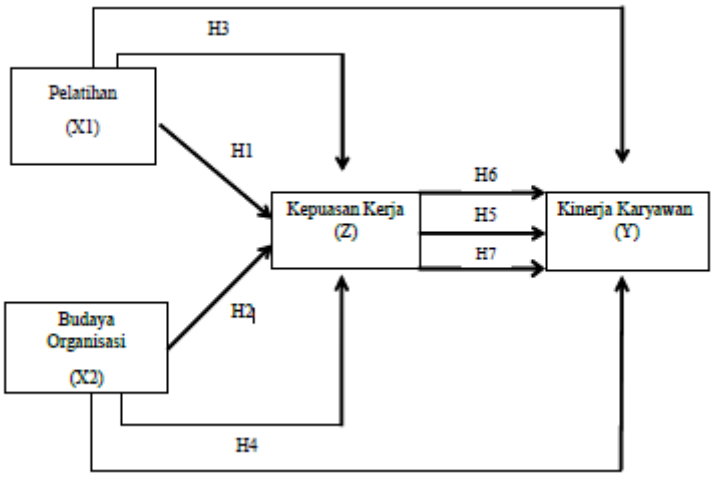
Menurut **(Timporok et al., 2023)** menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaan

Mengelola karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manjer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus bisa menjadi pertimbangan yang serius bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan atau institusi. Kepuasan kerja dapat memperlihatkan adanya kesesuaian antara harapan seorang karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang di harapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Tentang kepuasan kerja **(Feri et al., 2020)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima.

Pada Kantor PDAM Kota Payakumbuh, terlihat kinerja karyawan belum menunjukan kondisi yang optimal. Faktanya antar lain masih adanya keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus di gantikan dengan karyawan lain, banyaknya karyawan yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya karyawan yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor PDAM Kota Payakumbuh, dan sangat banyak karyawan yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan kantor PDAM Kota Payakumbuh sangat rendah. Hal ini akan menggangu kinerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan dan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan pada PDAM Kota Payakumbuh, ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh masih kurang optimal, ini di sinyalir disebabkan oleh pelatihan yang kurang optimal diberikan kepada karyawan dan budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik

Kerangka Pikir



TINJAUAN LITERATUR

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalah pada pada hal-hal yang berkenaan dengan pelatihan (X1), dan budaya organisasi (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Payakumbuh.

METODE

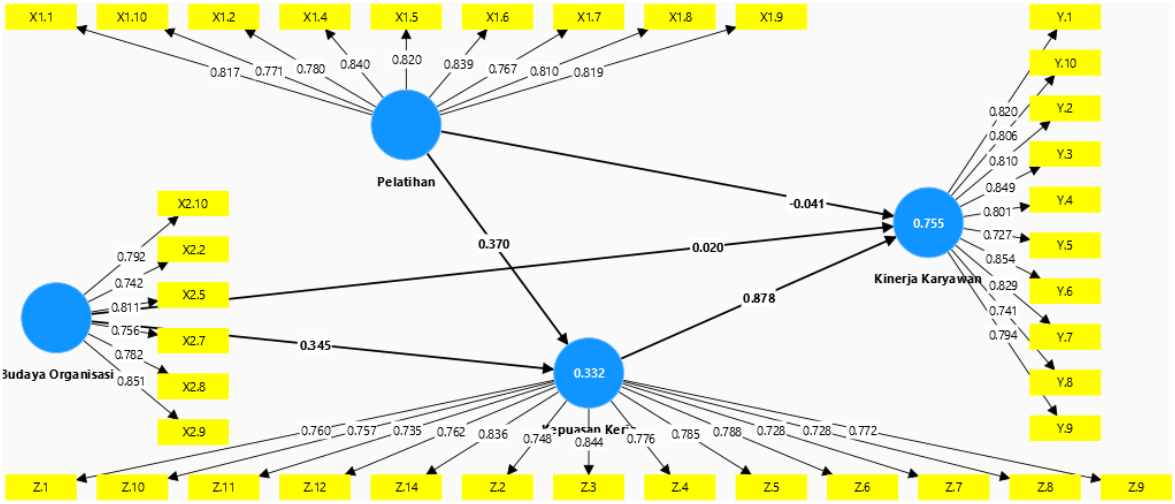
Data penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Menurut **(Herniyanti et al., 2023)** (SEM) adalah suatu teknik analisis yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lain, serta kesalahn pengukuran secara langsung. Metode analisis data menggunakan *struktural Equation Model* (SEM) dilakukan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh hubungan antar variabel dalam penelitian. *Struktural equation model* (SEM) tidak digunakan untuk menyusun teori, akan tetapi untuk mempelajari dan membenarkan model

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *nonprobality sampling* atau metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh atau *nonprobality sampling* menurut **(Hadi Saifullah Hasibuan, 2021)** teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Lebih jauh menurut **(Basmar, 2020)** merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Sampel yang juga biasanya disebut sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilannya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh yang berjumlah sebanyak 94 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

nilai *convergent validity*



Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* 0,7 terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.3, X2.1, X2.3, X2.4, X2.6, dan Z13.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50

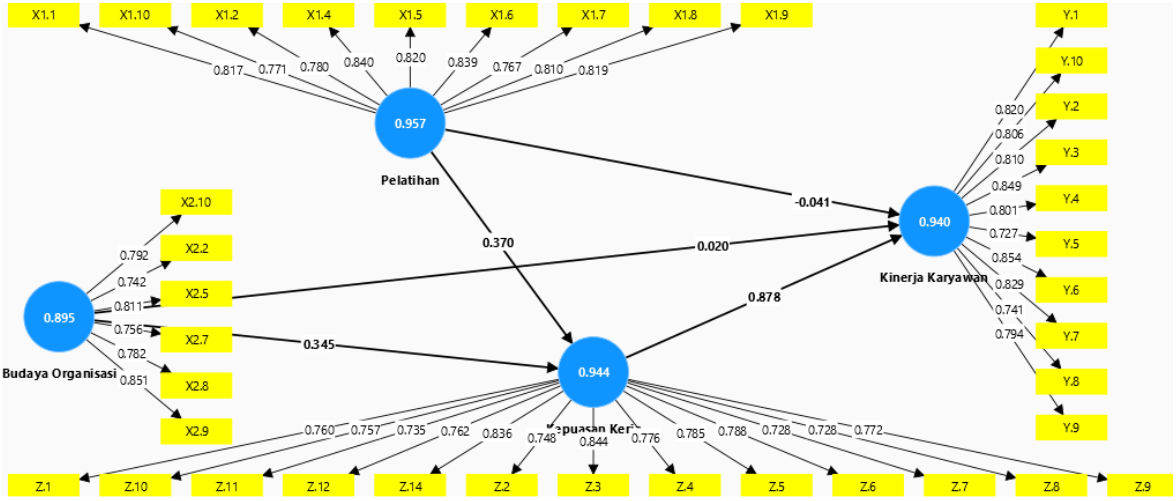
***Report* Hasil Pengujian AVE Variabel**	***Average Variance Extracted* (AVE)**
Kinerja Karyawan (Y)	0,646
Pelatihan (X1)	0,652
Budaya Organisasi (X2)	0,623
Kepuasan Kerja (Z)	0,595

Sumber: Olahan *SmartPls*, tahun 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik

Penilaian *Realibitas*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.



Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehandalan data baik atau *reliable*.

Nilai *R-Square*

Keterangan	***R-Square***	***Adjusted R-Square***
Kepuasan Kerja (Z)	0.332	0.317
Kinerja Karyawan (Y)	0.755	0.747

Pada table diatas diatas terlihat nilai R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,332 atau sebesar 33,2%, maka kontribusi variabel Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja 33,2% sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada table diatas diatas terlihat nilai R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,332 atau sebesar 33,2%, maka kontribusi variabel Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja 33,2% sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755 atau sebesar 75,5%, maka kontribusi variabel pelatihan, budaya organisasi dan Kepuasan Kerja
Nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755 atau sebesar 75,5%, maka kontribusi variabel pelatihan, budaya organisasi dan Kepuasan Kerja

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Direct Effect **Indikator**	**Original Sampel (O)**	**Sampel Mean (M)**	***Standard Deviation*** **(STDEV)**	***T Statistic (|O/STDEV|)***	***P Values***	**Ket**
Budaya Organisasi (X2) Kepuasan kerja(Z)	0,345	0,322	0,112	3,093	0,002	Diterima
Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	0,020	0,028	0,052	0,390	0,697	Ditolak

Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,878	0,073	12,012	0,000	Diterima
Pelatihan (X1) Kepuasan Kerja (Z)	0,370	0,423	0,141	2,624	0,009	Diterima
Pelatihan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	-0,041	-0,044	0,062	0,653	0,514	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* diatas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Hipotsis

Hipotesis	**Pernyataan**	***P Value***	***Alpha***	**Keterangan**
H1	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh	0,009	0,05	Diterima
H2	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh	0,002	0,05	Diterima
H3	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh	0,514	0,05	Ditolak
H4	Budaya tidak Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Payakumbuh	0.697	0,05	Ditolak
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh	0.000	0,05	Diterima
H6	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh	0,012	0,05	Diterima
H7	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh	0.001	0,05	Diterima

DISKUSI

Dengan pelatihan yang efektif di PDAM bukan hanya meningkatkan keterampilan dan produktivitas, tetapi juga berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan. Dengan implementasi yang tepat, PDAM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Jami & Utami, 2020)** terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Giritama & Suana, 2021)** terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Vebrianis et al., 2021)** terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Wahyuddin et al., 2021)** terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Munthe & Rangkuti, 2020)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Wicaksono S, 2019)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Wahyudi, 2024)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Hastuti et al., 2022)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Jerry et al., 2024)** terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Volta et al., 2024)** terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Ria & Ghazaly, 2024)** terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Tong & Santoso, 2022)** terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, ditarik kesimpulan sebagai berikut:
1.Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan kerja Pada PDAM Kota Payakumbuh. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pada PDAM Kota Payakumbuh. 3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Payakumbuh. 4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Payakumbuh. 5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Payakumbuh. 6. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Payakumbuh. 7. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Payakumbuh

SARAN

Bagi Objek Penelitian

1. Mengingat pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, manajemen PDAM Kota Payakumbuh sebaiknya mengevaluasi dan mengembangkan program pelatihan yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan berbasis kompetensi dan praktik langsung dapat membantu karyawan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Penguatan Budaya Organisasi Karena budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak secara langsung terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan

perlu memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong produktivitas dan keterlibatan karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui komunikasi yang lebih terbuka dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PDAM Kota Payakumbuh perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja

REFERENSI

Adha, S., Wandi, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, *2*(1), 61–72.

Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, *2*(8), 743–758. https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413

Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan , Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 682–693. https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian

Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekas. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(3), 3242–3250. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866

Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Management Journal*, *2*(3), 81–90. https://journals.insightpub.org/index.php/imj

Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *2*(2), 217--225. https://greenpub.org/JIM/article/view/348

Dems de Haan, Y., E. H. J. FoEh, J., & A. Manafe, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(2), 488–496. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318