

---

## **PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LPP TVRI STASIUN GORONTALO**

**Ali Indradjid Uno<sup>1</sup>, Rachman Upe<sup>2</sup>, Adhy Firdaus<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup> STIE Ganesha Jakarta

\*) **Corresponding Author**

*Received: 10 Juni 2024*

*Revised: 15 Juli 2024*

*Accepted: 07 Agustus 2024*

*Published online:*

---

### **Abstract**

E-Kinerja as a web-based innovation (E-Layanan) is very helpful for leaders in objectively assessing ASN or state civil apparatus' performance, as well as to implement effective, efficient, transparent and accountable performance. This study aims to determine the effect of implementing E-Kinerja and work culture on the work productivity of ASN at the TVRI Gorontalo Station as a Public Broadcasting Institution (LPP). The research method utilized a design of quantitative approach, specifically deploying survey explanatory, which is a study that highlights the influence between the independent variables of the application of E-Kinerja (X1) and work culture (X2) with the dependent variable of work productivity (Y). The number of respondents included were all ASN either civil servants or government employees with employment agreement or PPPK, accumulating 43 people. The main data was collected via questionnaires, documentations, literature and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of analysis, there is a positive and significant relationship, both partially between the E-Kinerja variable (X1) and Work Productivity (Y), Work Culture variable (X2) and Work Productivity (Y), or simultaneously between the E-Kinerja variable (X1) and Work Culture (X2) with Work Productivity (Y). It is expected that the management of LPP TVRI Gorontalo Station will further intensify the application of E-Kinerja as a work culture that is able to increase organizational work productivity on an ongoing basis, focusing more on other variables that affect ASN work productivity that have not been detected in this study other than the application of E-Kinerja and work culture, and in human resource management (HRM) practices, it would also be able to shape capability and commitment in accordance to the characteristics of company or organization through both a soft and hard approach.

### **Keywords:**

E-Kinerja; Work Culture; Work Productivity; LPP TVRI.

---

## PENDAHULUAN

Diterbitkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dilatar belakangi oleh keinginan Pemerintah untuk menyempurnakan kebijakan kepegawaian sebelumnya ke arah peningkatan kinerja dan profesionalitas ASN. Kebijakan ini sudah tentu beralasan, mengingat selama ini kondisi ASN secara nasional, terutama dari segi kinerja dan disiplin belum sesuai harapan. Cukup banyak kritikan terhadap kinerja ASN yang sering mengecewakan masyarakat khususnya dalam hal pelayanan. Hal ini disebabkan sistem penilaian kinerja yang sebelumnya belum memiliki pedoman yang jelas dan tidak dilakukan dengan indikator penilaian pengukuran kinerja yang sebenarnya seperti dengan melihat ketercapaian beban kinerja yang dimiliki oleh ASN. Penilaian kinerja lebih menekankan pada penggunaan dokumen analisa jabatan (Anjab) dan analisa beban kerja (ABK) yang hanya menjadi dokumen formalitas yang tidak diberi pedoman. Selain itu, penilaian kinerja ASN juga sulit diukur karena hanya menggunakan dokumen analisa jabatan (Anjab) dan dokumen, serta analisa beban kinerja (ABK) yang cenderung di dasarkan atas dasar suka atau tidak suka, sehingga sangat subyektif.

Demikian halnya di Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI, subyektivitas sistem penilaian kinerja dapat dilihat antara lain dari penerapan absensi kehadiran yang masih manual. Sebagian ASN yang terlambat hadir dan kurang masuk kerja tidak terdeteksi oleh pimpinan. Pada jam-jam kerja sebagian ASN belum melaksanakan tugas, ada yang hanya bersenda gurau, tidak berada pada ruang kerja dan ada yang keluar kantor tanpa memberitahu tujuan. Kondisi demikian menggambarkan budaya kerja yang kurang disiplin dan etos kerja yang rendah. Tingkat efisiensi dan efektivitas mutu pelayanan menjadi kurang optimal sehingga produktivitas kerja rendah.

Dewan Direksi LPP TVRI mengambil langkah-langkah perbaikan sistem penilaian kinerja, dengan menerbitkan Peraturan Dewan Direksi No. 14 Tahun 2021, Tentang Penerapan Aplikasi Sistem Layanan Kerja (E-Layanan Kerja) di lingkungan LPP TVRI. Sebagai inovasi yang berbasis *web* (E-Layanan), sistem ini sangat membantu pimpinan dalam penilaian kinerja ASN secara obyektif melalui E-Kinerja, sekaligus sebagai upaya penyelenggaraan tatakelola kinerja yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Sejak diterapkannya aplikasi E-Kinerja di LPP TVRI Stasiun Gorontalo, berdampak pada budaya kerja yang lebih efisien dan efektif, disiplin kerja menjadi lebih tertib dan etos kerja meningkat. Pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut ini. Meningkatnya kualitas konten (meliputi pendidikan, budaya, Pendidikan agama, dan infrastruktur) pada penyiaran TV Publik sebagaimana ditampilkan pada tabel 1.1 di atas, menunjukkan meningkatnya produktivitas kerja ASN di LPP-TVRI Stasiun Gorontalo setelah penerapan aplikasi e-kinerja tahun 2021.

Tabel 1.1: Indikator Kinerja Utama

**Uno. PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LPP TVRI STASIUN GORONTALO**

No	INDIKATOR KINERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	
		SEBELUM E-KINERJA	SESUDAH E-KINERJA
1.	Siaran pendidikan dan budaya pada kegiatan program dan berita	1.790 jam siar	2.210 jam siar
2.	Siaran pendidikan dan agama pada kegiatan program dan berita	1.210 jam siar	1.600 jam siar
3.	Populasi yang terlayani dalam penyiaran digital	45 %	80%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja LPP-TVRI, 2022

Aplikasi yang menggunakan sistem informasi menjadi terintegrasi, tidak hanya berdampak pada perbaikan data pegawai, layanan presensi *online*, layanan rekap kehadiran, layanan *e-payrol* atau sistem penggajian yang transparan, tetapi juga dapat meningkatkan layanan kepegawaian lain seperti pengajuan cuti, layanan perjalanan dinas luar baik dalam negeri maupun luar negeri, layanan tidak masuk bekerja, layanan pengajuan disposisi, layanan pengajuan kenaikan pangkat, edit akun dan *help desk*. Penerapan E-Kinerja yang membentuk budaya kerja disiplin, meningkatnya etos kerja, tingkat efisiensi dan efektivitas mutu pelayanan yang optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja ASN di lingkungan LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

Permasalahan itulah yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengajukan judul: Pengaruh E-Kinerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Gorontalo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN di LPP TVRI Stasiun Gorontalo, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1(E-Kinerja), X2 (Budaya Kerja) dan Y (Produktivitas Kerja), Hasil Uji Asumsi Klasik dan Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Hasil Uji Hipotesis

## KAJIAN PUSTAKA

### E-Kinerja

E-Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu sistem informasi berupa aplikasi berbasis Teknologi Informasi dibuat/dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Sebelum adanya aplikasi e-kinerja, penilaian kinerja pegawai menggunakan form Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3). Namun dalam praktiknya DP3 dianggap masih memiliki kekurangan sehingga penilaian kinerja pegawai disempurnakan dalam format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) karena

penilaiannya dianggap lebih efektif dan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan juga edukatif, karena penilaian dikomunikasikan secara terbuka. Sebagai inovasi pelayanan yang berbasis web, e-kinerja memudahkan pimpinan organisasi melakukan penilaian kinerja ASN melalui sistem pengukuran kinerja secara digital. Penilaian kinerja ASN berbasis web (E-Kinerja) ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Di dalam Pasal 2 penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Di dalam Pasal 4 dijelaskan juga bahwa perhitungan atau penilaian prestasi pegawai terdiri dari dua unsur yaitu: (1) Sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%; (2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.

### Budaya Kerja

Triguno dan Supriyadi (2009:8) menekankan bahwa, budaya kerja merupakan suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita –cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “ Kerja atau Bekerja“. Pada bagian lain dijelaskan pula bahwa, wahana budaya kerja adalah produktifitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, dan lain-lain (Triguno dan Supriyadi 2009: 9). Kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, adalah indikator-indikator untuk mengukur budaya kerja individu dalam setiap organisasi.

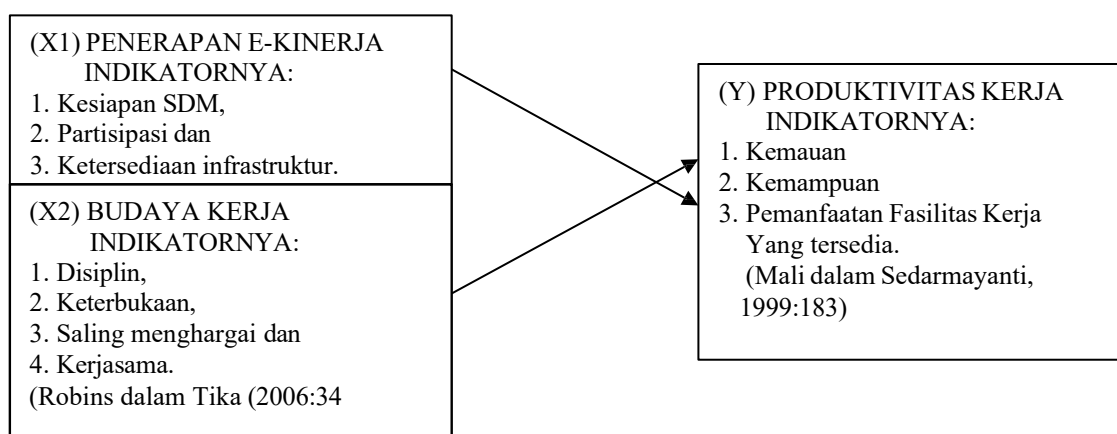
### Produktivitas Kerja

Menurut Greenberg (dalam Sinungan, 2007:17), arti “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai (1) perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, (2) perbedaan antara jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum”. Untuk jelasnya, Mali (dalam Sedarmayanti 1999:183) menegaskan bahwa: “produktivitas merupakan alat ukur sejauhmana sumber daya dalam satu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil. Produktivitas merupakan pencapaian titik maksimal kinerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Produktivitas merupakan kombinasi antara efektivitas dan efesiensi”.

Penelitian sebelumnya yaitu Hakiki, Nur (2019), dengan judul “Pengaruh Budaya kerja

terhadap Kinerja di Kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara. Pirdana, I Made Agus & Agustina, Made Dian Putri (2021), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. Nugraha, Pratama (2021), dengan judul “Pengaruh Kualitas Aplikasi E-Kinerja, Kompetensi Pengguna Aplikasi E-Kinerja terhadap Kepuasan Pegawai Negeri Sipil Pengguna E-Kinerja Melalui Persepsi Kemudahan Penggunaan Sebagai Variabel Intervening pada Pemerintah Kota Banda Aceh Tahun 2020. Hadi Sufi Hidayat Purba, Kariaman Sinaga2, Fandi A. Siregar (2022), dengan judul “Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di BKDSDM Kota Medan. Akbar Nurmansyah Pradana, Moh. Sutoro (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah.

### Kerangka Berpikir.



H1 (Hipotesis kerja) : Penerapan E-Kinerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

H0 ( Hipotesis nol) : Penerapan E-Kinerja dan Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ASN di LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

### METODE

Metode penelitian ini menggunakan rancangan (design) pendekatan kuantitatif jenis penelitian survei (survey) tingkat *explanatory* (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent penerapan e-kinerja (X1) dan budaya kerja (X2) dengan variabel dependent produktivitas kerja (Y) dengan mengajukan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan LPP TVRI Stasiun Gorontalo sebanyak 82 orang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian hasil analisis tersebut di atas, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan “penerapan e-kinerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja ASN di LPP TVRI Stasiun Gorontalo”, sejalan dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi, Kariaman, dan Fandi (2022) terhadap pegawai di BKDPSPDM Kota Medan yang berkesimpulan bahwa, penerapan aplikasi e-kinerja menjadikan sistem kinerja pegawai lebih transparan, efektif, dan fleksibel, serta produktivitas kerja pegawai semakin mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini juga di dukung pernyataan dalam jurnal DTC Academy (2019) bahwa, hadirnya aplikasi e-kinerja dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan serta mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. Pada kebanyakan organisasi menurut Sedarmayanti (2004:137), kinerja lebih tergantung kepada kinerja individu, dan banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan karyawan untuk suatu organisasi agar dapat berhasil, diantaranya terdapat tiga elemen kunci yaitu: ”produktivitas” yaitu jumlah *output* per tenaga kerja, kualitas dan pelayanan yang menjadi kompetisi global.

Demikian halnya dengan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana dikemukakan oleh Triguno dan Supriyadi (2009: 9) bahwa, wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, dan lain-lain.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian Hasil analisis secara parsial menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan variabel E-Kinerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.351 kategori hubungan sedang, dengan nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 65,5 % E-Kinerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan regresi linear sederhana E-Kinerja terhadap Produktivitas Kerja adalah  $Y = 14.159 + 0.194 x$ . Hasil analisis secara parsial menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan variabel Budaya Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.606 kategori hubungan kuat, dengan nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 65.5 % Budaya Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan regresi linear sederhana Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah  $Y = 14.159 + 0.430x$ . Hasil analisis secara bersama-sama menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan variabel E-Kinerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.809 kategori hubungan kuat, dengan nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 65.5% E-Kinerja dan Budaya Kerja secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda E-Kinerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah  $Y = 14.159 + 0.194x_1 + 0.430x_2$ . Agar manajemen LPP TVRI Stasiun Gorontalo, lebih mengintensifkan penerapan e-kinerja sebagai budaya kerja yang mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi secara berkesinambungan. Agar manajemen LPP TVRI Stasiun Gorontalo, lebih memfokuskan pada variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ASN yang belum terdeteksi pada penelitian ini selain penerapan e-kinerja dan budaya kerja. Agar manajemen LPP TVRI Stasiun Gorontalo, dalam praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) mampu membentuk kualitas kemampuan dan komitmen sumber

daya manusia (SDM) yang sesuai dengan karakteristik perusahaan atau organisasi baik melalui pendekatan lunak maupun pendekatan keras.

## REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Revisi, Yogyakarta : BPFE (Fakultas ekonomi UGM)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. (Rev. ed). Jakarta: Rineka Cipta
- Echols, Jhon M., dan Hassan Shadily. 2008. *Kamus Inggris – Indonesia*, Jakarta : Gramedia
- Erisman Afri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Managerial dan Sosial*. Bengkulu, Universitas Muhammadiyah
- Fathoni, H.Abdurrahmat.2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.pertama, Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Revisi, Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cet.kelima, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Idrajit, Richardus Eko.2006. *E-Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta:Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Muwarni, S.2009. *Suplemen Statistika*. Jakarta:Universitas Negeri Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Nurhadryani, Yani. 2009. *Eksploring the Links between e-Governance, e-Government and e-Democracy: How ICTs Contribute to Democratization*. Japan Academy of Koeki Studies. Japan (proses review)
- Putri, Yenni. 2021. *Mengapa Buat E-Kinerja*, diakses tgl. 10 Oktober 2022 di <https://www.yenniPutri.net/berita/detail/ekinerja>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 1999. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Yogyakarta:FISIP Universitas Muhammadiyah
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, edisi kedua, Cet.Keenam, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta: IIPP STIM YKPN
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta:Graha Ilmu
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Prilaku Keorganisasian*, Jakarta:Ghalian Indonesia
- Tika, Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta:Bumi Aksara
- Triguno dan Supriyadi, Gering. 2009. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta:Lembaga Administrasi Negara (LAN)
- Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Menteri Penertiban Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 8 Tahun 2021, Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS
- Jurnal DTC Academy. 2019. *E-Kinerja: Aplikasi Monitoring Untuk Mengukur Kinerja dan Kedisiplinan Pegawai Sebagai Indikator TPP*, Transform Business, diakses tgl.10 Oktober 2020 melalui <https://dtc.co.id/blog/e-kinerja-aplikasi-monitoring-untuk-mengukur-kinerja-dan-kedisiplinan-pegawai-sebagai-indikator-tpp>
- Hadi Sufi Hidayat Purba1, Kariaman Sinaga2, Fandi A. Siregar (2022), *Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Medan*, Jurnal Publik Reform, Vol. 9 No.1 Juni, 2022 diakses tgl. 10 Oktober 2022 melalui: <https://www.google.com/search?file:///C:/Users/Notebook/AppData/Local/Temp/2086-6471-1-PB.pdf>
- Hakiki, Nur.2019. *Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja di Kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara*. Medan:Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, di akses tgl.15 Oktober 2022 melalui: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q>
- Pratama Nugraha. 2021.*Pengaruh Kualitas Aplikasi E-Kinerja, Kompetensi Pengguna Aplikasi E-Kinerja terhadap Kepuasan Pegawai Negeri Sipil Pengguna E-Kinerja Melalui Persepsi Kemudahan Penggunaan Sebagai Variabel Intervening pada Pemerintah Kota Banda Aceh Tahun 2020*, Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulatera Utara, diakses tgl. 15 Oktober 2022 melalui: <https://repositori.usu.ac.id/handle>
- Akbar Nurmansyah Pradana, Moh. Sutoro, 2022, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah*, Jurnal PERKUSI Universitas Pamulang, Vol. 2 No.2 diakses tgl. 15 Aktober 2022 <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19611>