

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XYZ di Era Industri 4.0

Masdino ^{1✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Abstrak

Perkembangan era Industri 4.0 mendorong perusahaan untuk mengadopsi teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu bentuk penerapan teknologi tersebut adalah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) atau Human Resource Information System (HRIS). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan XYZ, dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi sistem informasi SDM dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja karyawan di era Industri 4.0.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Industri 4.0, HRIS

Copyright (c) 2026 Masdino

✉ Corresponding author :

Email Address : masdino.tugas@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan Era Industri 4.0 ditandai dengan integrasi teknologi digital, internet of things (IoT), kecerdasan buatan, dan sistem informasi ke dalam berbagai proses bisnis dan organisasi. Transformasi digital ini tidak hanya mengubah cara perusahaan memproduksi barang dan jasa, tetapi juga secara fundamental mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang semata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Dalam konteks tersebut, perusahaan dituntut untuk menerapkan praktik manajemen SDM yang lebih efektif, efisien, transparan, dan berbasis data. Pengelolaan SDM secara konvensional yang bergantung pada proses manual cenderung menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan informasi, kesalahan pencatatan data, subjektivitas dalam penilaian kinerja, serta rendahnya kualitas pengambilan keputusan manajerial. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu solusi yang banyak diterapkan oleh perusahaan di era digital adalah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM). SIM SDM merupakan sistem terintegrasi yang dirancang untuk mengelola seluruh data dan aktivitas SDM, mulai dari

proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan karier, hingga penggajian dan administrasi kepegawaian. Melalui SIM SDM, perusahaan diharapkan mampu menyediakan informasi SDM yang akurat, tepat waktu, dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

Penerapan SIM SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kejelasan tugas, objektivitas penilaian kinerja, efektivitas pelatihan, serta motivasi kerja karyawan. Selain itu, penggunaan SIM SDM memungkinkan manajemen untuk memantau kinerja karyawan secara berkelanjutan dan melakukan perbaikan secara cepat dan tepat sasaran.

Perusahaan XYZ merupakan salah satu perusahaan yang telah mengadopsi Sistem Informasi Manajemen SDM dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Namun, dalam implementasinya, perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti tingkat pemanfaatan sistem yang belum optimal, adaptasi karyawan terhadap teknologi baru, serta belum maksimalnya integrasi SIM SDM dengan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan apakah penerapan SIM SDM yang dilakukan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan atau hanya sebatas memenuhi kebutuhan administratif perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan suatu penelitian yang sistematis dan empiris untuk mengkaji sejauh mana penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pemanfaatan SIM SDM di era Industri 4.0.

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) merupakan bagian dari sistem informasi organisasi yang dirancang untuk mendukung seluruh fungsi manajemen SDM melalui pemanfaatan teknologi informasi. SIM SDM berperan sebagai sarana pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan penyajian data SDM secara terintegrasi guna mendukung pengambilan keputusan manajerial yang efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2020), SIM SDM adalah sistem terkomputerisasi yang digunakan untuk mengelola informasi karyawan yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi. Senada dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa SIM SDM memungkinkan organisasi untuk meningkatkan akurasi data SDM, mempercepat aliran informasi, serta meningkatkan kualitas kebijakan dan keputusan SDM.

Di era Industri 4.0, peran SIM SDM semakin strategis karena perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara data-driven. SIM SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai sistem pendukung keputusan (decision support system) yang membantu manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan SDM dan peningkatan kinerja karyawan. Implementasi SIM SDM yang efektif dapat meningkatkan transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Indikator Sistem Informasi Manajemen SDM

Dalam penelitian ini, penerapan SIM SDM diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kemudahan Penggunaan Sistem

Kemudahan penggunaan mengacu pada sejauh mana sistem dapat dipahami dan digunakan oleh karyawan tanpa memerlukan upaya yang berlebihan. Menurut Davis (1989) dalam Technology Acceptance Model (TAM), sistem yang mudah digunakan akan meningkatkan penerimaan pengguna dan frekuensi pemanfaatan sistem dalam aktivitas kerja sehari-hari.

2. Keakuratan Data SDM

Keakuratan data menunjukkan tingkat ketepatan dan keandalan informasi SDM yang dihasilkan oleh sistem. Data yang akurat sangat penting dalam mendukung keputusan manajerial, khususnya dalam penilaian kinerja, perencanaan karier, dan pemberian kompensasi (Laudon & Laudon, 2021).

3. Kecepatan Akses Informasi

Kecepatan akses informasi menggambarkan kemampuan sistem dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan secara cepat dan tepat waktu. Sistem dengan akses informasi yang cepat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi keterlambatan dalam penyelesaian tugas (O'Brien & Marakas, 2017).

4. Dukungan Sistem terhadap Pekerjaan Karyawan

Dukungan sistem mencerminkan sejauh mana SIM SDM membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sistem yang mampu mendukung proses kerja akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan (Armstrong & Taylor, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, **Robbins dan Judge (2020)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap seberapa baik seorang individu melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Dalam konteks penerapan SIM SDM, sistem yang terintegrasi dan informatif dapat membantu meningkatkan kejelasan tugas, objektivitas penilaian, serta motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Mathis & Jackson, 2019).

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja mencerminkan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2020).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi kerja (Mangkunegara, 2017).

4. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya (Armstrong & Taylor, 2020).

Hubungan SIM SDM dengan Kinerja Karyawan

Penerapan SIM SDM yang efektif diyakini memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Sistem yang mudah digunakan, akurat, cepat, dan mendukung pekerjaan

akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan, memperbaiki kualitas pengambilan keputusan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan efisiensi kerja, transparansi penilaian, dan kejelasan informasi kerja (e.g., Al-Dmour et al., 2017; Hendri & Setiawan, 2021).

H₁: Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan XYZ.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif**, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel penelitian secara numerik dan analisis data menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel **Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM)** terhadap **kinerja karyawan** secara objektif dan terukur. Jenis penelitian yang digunakan adalah **penelitian asosiatif kausal**, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah SIM SDM (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Metode dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah **metode survei**, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumber data primer. Metode survei dipilih karena efektif untuk mengumpulkan data persepsi karyawan terkait penerapan SIM SDM dan kinerja karyawan dalam waktu relatif singkat.

Lokasi penelitian adalah **Perusahaan XYZ**, yang merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen SDM dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian serta ketersediaan data yang dibutuhkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah **seluruh karyawan Perusahaan XYZ**, yang berjumlah **60 orang**. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh (sensus)**, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah **60 responden**.

Penggunaan sampling jenuh diharapkan dapat meningkatkan tingkat akurasi data serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data primer dipilih karena mampu menggambarkan kondisi aktual persepsi karyawan terhadap penerapan SIM SDM dan kinerja mereka di Perusahaan XYZ.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan **kuesioner tertutup**, di mana responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan **skala Likert lima poin**, dengan kategori penilaian sebagai berikut:

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap objek penelitian secara kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan **perangkat lunak statistik** (seperti SPSS atau software sejenis) dan meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**, yaitu dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* > *r tabel* pada tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan **koefisien Cronbach's Alpha**. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, yang meliputi:

- **Uji Normalitas**, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
- **Uji Heteroskedastisitas**, untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual.
- **Uji Linearitas**, untuk memastikan hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel **Sistem Informasi Manajemen SDM (X)** terhadap **kinerja karyawan (Y)**. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- **Y** = Kinerja karyawan
- **X** = Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- **a** = Konstanta (nilai Y ketika X = 0)
- **b** = Koefisien regresi (besarnya perubahan Y akibat perubahan X)
- **e** = Error term (faktor lain di luar model)

Koefisien regresi **b** bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan penerapan SIM SDM akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan **uji t** pada tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Selain uji t, penelitian ini juga menggunakan **koefisien determinasi (R^2)** untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel SIM SDM dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel **Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM)** memiliki **koefisien regresi bernilai positif dan signifikan** terhadap variabel **kinerja karyawan**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan *penerapan SIM SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan XYZ* **diterima**.

Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas penerapan SIM SDM akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, tingkat signifikansi yang berada di bawah $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut secara statistik dapat dipercaya dan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, SIM SDM terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan SIM SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. SIM SDM yang diterapkan secara efektif mampu menyediakan informasi SDM yang akurat, cepat, dan terintegrasi, sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih **efisien, terstruktur, dan minim kesalahan**. Karyawan tidak lagi bergantung pada proses manual yang memakan waktu, tetapi dapat memanfaatkan sistem digital untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Dari sisi operasional, SIM SDM mempermudah karyawan dalam mengakses data kepegawaian, informasi tugas, penilaian kinerja, serta administrasi SDM lainnya. Kemudahan ini berdampak pada meningkatnya **ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja**, serta **tanggung jawab karyawan** terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat **Mathis dan Jackson (2019)** yang menyatakan bahwa sistem informasi SDM yang terintegrasi mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan melalui penyederhanaan proses kerja dan peningkatan kejelasan informasi.

Selain berdampak pada karyawan, SIM SDM juga memberikan manfaat signifikan bagi pihak manajemen. Sistem ini memungkinkan manajemen untuk melakukan **evaluasi kinerja secara objektif dan berbasis data**, sehingga mengurangi subjektivitas dalam penilaian kinerja. Informasi yang dihasilkan oleh SIM SDM dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian kompensasi. Menurut **Dessler (2020)**, pemanfaatan SIM SDM yang optimal akan meningkatkan kualitas keputusan manajerial karena didukung oleh data yang akurat dan real-time.

Hasil penelitian ini juga memperkuat konsep **manajemen SDM modern**, yang menempatkan teknologi informasi sebagai alat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks **Era Industri 4.0**, organisasi dituntut untuk mengadopsi pendekatan *data-driven human resource management*, di mana keputusan SDM didasarkan pada analisis data yang sistematis dan terukur. **Armstrong dan Taylor (2020)** menegaskan bahwa integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM merupakan prasyarat utama untuk meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian **Al-Dmour et al. (2017)** menemukan bahwa sistem informasi SDM yang efektif mampu meningkatkan efisiensi kerja, transparansi penilaian, serta motivasi karyawan. Demikian pula, penelitian **Hendri dan Setiawan (2021)** menyimpulkan bahwa pemanfaatan SIM SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kecepatan akses informasi dan dukungan sistem terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan SIM SDM di Perusahaan XYZ tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada sejauh mana sistem tersebut **dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan dan didukung oleh kebijakan manajemen**. Apabila SIM SDM terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, maka kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa **penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan XYZ di era Industri 4.0**. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas penerapan SIM SDM—yang ditandai dengan kemudahan penggunaan sistem, keakuratan data, kecepatan akses informasi, serta dukungan sistem terhadap pekerjaan—maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa SIM SDM berperan penting dalam membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan terstruktur. Sistem informasi yang terintegrasi mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tanggung jawab kerja karyawan. Selain itu, SIM SDM juga memberikan dukungan signifikan bagi manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih objektif dan akurat.

Dengan demikian, SIM SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi telah menjadi **instrumen strategis** dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan SIM SDM yang optimal terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing Perusahaan XYZ dalam menghadapi tantangan persaingan di era Industri 4.0.

Referensi :

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sutabri, T. (2019). *Sistem Informasi Manajemen*. Andi Offset.
- Al-Dmour, R. H., Love, S., Al-Dmour, H. H., & Alrowwad, A. A. (2017). The impact of human resource information systems on organizational performance: An empirical study. *Journal of Management Research*, 9(2), 1–20. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i2.10817>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hendri, M., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2021). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). New York: Pearson Education.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2017). *Management information systems* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta