



## SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Sri Rahayu, <sup>2</sup>Evi Selvi

<sup>1,2</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : [sri.rahayu19163@student.unsika.ac.id](mailto:sri.rahayu19163@student.unsika.ac.id), [evi.selvi@fe.unsika.ac.id](mailto:evi.selvi@fe.unsika.ac.id)

**Abstrak :** Perkembangan yang semakin maju menuntut perusahaan untuk memperbaharui strategi di dalam perusahaannya, salah satunya pada strategi dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang baik akan terlihat dari bagaimana hasil kinerja karyawannya. Dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyimpulkan dari permasalahan kinerja karyawan yang terjadi dengan mengumpulkan dari berbagai penelitian terdahulu atau dengan tinjauan pustaka. Variabel dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi dapat memberikan hasil yang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disesuaikan dengan objek penelitian, waktu penelitian, dan faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

**Abstract :** Increasingly advanced developments require companies to update strategies within their companies, one of which is on strategies in human resources. Human resources owned by a good company will be seen from how the results of employee performance. And that many factors can affect employee performance, including human resource information systems and work motivation. This study aims to conclude from the problem of employee performance that occurs by collecting from various previous studies or by literature review. The variables in this study are Human Resource Information Systems, Work Motivation, and Employee Performance. The method in this study uses a literature study approach. The results of this study indicate that both the human resource information system and motivation can produce results that affect and do not affect employee performance due to the object of research, research time, and other factors that are not examined.

**Keywords:** Human Resource Information System, Work Motivation, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada masa sekarang di mana segala hal semakin maju, semua perusahaan dituntut untuk dapat mempunyai strategi yang baik agar dapat menjalankan bisnisnya di tengah persaingan yang semakin ketat. Strategi yang dimiliki perusahaan juga akan menjadi suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaannya, dan salah satu strategi yang dapat membantu untuk mencapainya ialah pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi bagian krusial dalam kelangsungan perusahaan maupun organisasi karena akan menjadi alat perencana dan penggerak dalam perusahaan, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu diperhatikan (Ardianto & Putra, 2022).

Kualitas sumber daya manusia didasarkan dari banyak hal, dan hal tersebut diawali dengan proses pengelolaan sumber daya manusianya. Dan salah satunya dari pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia. Dalam sistem informasi sumber daya manusia juga dapat memudahkan karyawan saat bekerja, baik itu mulai dari melakukan absensi, informasi bidang keuangan hingga mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengelolaan personalianya. Sistem informasi sumber daya manusia sekarang perlu dimiliki oleh setiap perusahaan, dengan demikian segala pengelolaan sumber daya manusianya dapat terekam dan terkelola dengan baik. Maka dari itu, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan basis teknologi, solusi yang dapat diberikan adalah mengelola secara baik sistem informasi sumber daya manusia yang dimiliki.

Selain dari pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia di dalam perusahaan, terdapat juga dari motivasi kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan itu membutuhkan motivasi ataupun pemberian semangat dari perusahaan agar dapat berkinerja baik secara terus menerus. Motivasi kerja ini nantinya dapat memberikan arahan ke mana karyawan dapat bekerja secara baik agar ikut membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila di dalam perusahaan tidak terdapat pemberian motivasi kerja, akan berdampak pada tidak adanya kerja sama di dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan akan ikut berdampak buruk dan berakhir tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sehingga memperhatikan motivasi kerja di dalam perusahaan sangatlah penting bagi kelangsungan proses kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu penunjang yang menentukan pengelolaan sumber daya manusia baik atau tidaknya. Ketika kinerja karyawan dinyatakan baik, maka dapat dikatakan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di dalam perusahaan juga ikut baik. Penilaian kinerja juga menjadi suatu alat seberapa baik pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja yang dimiliki perusahaan untuk membantu karyawan dalam bekerja, sehingga dari perusahaan diharapkan agar memberikan yang terbaik untuk membantu kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, terlihat dari sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information system*) dan motivasi kerja memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang menjadi alat pengukur hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab karyawan kepada perusahaan dengan penilainnya didasarkan dari standar-standar yang dimiliki perusahaan.

Ada penelitian juga yang membuktikan adanya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan anggapan bahwa dari sistem informasi sumber daya manusia akan memberikan dampak pada *output* yang sesuai agar dapat membuat keputusan-keputusan sumber daya

manusia yang tepat serta motivasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang maksimal akan memberikan hasil kerja yang maksimal juga (Susilawati & Subroto, 2021).

Pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia yang berkualitas secara baik terlihat dari adanya kemampuan dalam menghasilkan keputusan personalia yang adil. Dan motivasi kerja yang baik yang menunjukkan adanya semangat kerja baik yang terbangun di dalam perusahaan. Baiknya dari pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia dan motivasi kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan juga.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

Salah satu awal pengelolaannya dari sistem informasi sumber daya manusia, di mana menjadi salah satu bentuk yang mempertemukan dari bidang ilmu teknologi informasi dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Menurut Susilawati & Subroto (2021) sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu alat yang dijadikan untuk memudahkan dalam mengatur serta mengelola personalia seluruh karyawan di dalam perusahaan. Dari pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia dianggap dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja dan memudahkan dalam menyediakan data yang memang dibutuhkan untuk mengambil keputusan di tengah daya saing bisnis akan kebutuhan informasi yang tepat serta cepat.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menjadi suatu alat yang dijadikan sebagai kekuatan kepada pegawai untuk memberikan bimbingan dari sisi perilaku (Hidayat, 2021). Ketika karyawan mendapatkan arahan serta bimbingan dalam bekerja, karyawan akan tahu ke mana arah dalam mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan akan ikut terdampak. Maka dari itu, sangat penting bagi setiap perusahaan agar dapat memberikan motivasi kerja yang baik kepada seluruh karyawannya secara rata sehingga karyawan dapat bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja juga merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah bersedia membantu perusahaan untuk nantinya mencapai tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan di dalam perusahaan mencerminkan bagaimana usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hidayat, 2021). Dan menurut Rismawati (2018) menjelaskan kinerja merupakan kondisi di mana diketahuinya tingkat keberhasilan organisasi yang didasarkan dengan standar organisasi tersebut dan dinilai pihak tertentu yang berwenang. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan ini sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi yang memiliki tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *literature review* dengan studi kepustakaan. Di mana penelitian ini didasarkan dari berbagai jurnal penelitian yang telah terbit secara empiris yang membahas mengenai variabel sistem informasi sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data di dalam penelitian ini didapatkan dari mesin pencari seperti Crossref dan Google Scholar.

Berdasarkan mesin pencarian Google Scholar untuk tahun terbitan 2019-2023 dengan *keyword* yang digunakan untuk “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan” ditemukan terdapat 33 jurnal, dan *keyword* “Motivasi Kerja dan

Kinerja Karyawan” ditemukan terdapat 998 jurnal. Dan dengan mesin pencarian Crossref untuk tahun terbitan 2019-2023 dengan keyword “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan” ditemukan terdapat 63 jurnal, dan *keyword* “Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” ditemukan terdapat lebih dari 1.000 jurnal.

Tabel 1. Artikel Ilmiah

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Objek Penelitian
1.	Riski Eko Ardianto & Maha Putra (2022)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana	Sistem Informasi SDM (X1), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 63 responden	Karyawan PT Mitra Global Kencana
2.	Agnes Dwita Susilawati & Setyowati Subroto (2021)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal	Sistem Informasi SDM (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 100 responden	Karyawan tetap Universitas Pancasakti Tegal
3.	Wala Erpurini (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Tirta Bening Amdk Kabupaten Cianjur	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 35 responden	Karyawan tetap CV. Tirta Bening Amdk Kabupaten Cianjur
4.	Andri Asoka Sidantara Rosadi & Yudiyanto Joko Purnomo (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 30 responden	Pegawai PT Raudah Utama Cianjur
5.	Muchtarruddin & Yannik Ariyati (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya	Sistem Informasi Sumber Daya	Metode: Kuantitatif	Karyawan PT. Logistic

		Manusia, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Manusia (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Sampel: 30 responden	Services Sinindo
6.	Servina Siregar, Sjahril Effendy dan Syafruddin Ritonga (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 119 responden	Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat
7.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 73 responden	Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang
8.	Meita Pragiwani, Elva Lestari, dan Mohammad Benny Alexandri (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)	Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Disiplin (X3), Kompensasi (X4), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 128 responden	Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group
9.	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y)	Metode: Kuantitatif Sampel: 50 responden	Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia
10.	Dedi Kurniawan (2022)	Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),	Metode: Kuantitatif Sampel: 130 responden	Karyawan Politeknik Pelayaran Mahayati Aceh

		Karyawan Politeknik Pelayaran Mahayati Aceh	dan Kinerja Karyawan (Y)		
--	--	--	-----------------------------	--	--

Sumber: Dikaji dari berbagai sumber, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dirujuk menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga HRIS atau sistem informasi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan bekerja yang mendukung kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila pengaplikasian sistem informasi sumber daya manusia yang dimiliki baik, maka akan berdampak baik juga pada kinerja karyawan di perusahaan. (Ardianto & Putra, 2022).

Terdapat penelitian dari sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang mana ditemukan hasil yang positif dan signifikan (Susilawati & Subroto, 2021). Penelitian ini melihat bahwa ketika sistem informasi sumber daya manusianya dikelola secara baik oleh perusahaan maka akan mengeluarkan keputusan dari sisi sumber daya manusia yang baik karena informasi sumber daya manusia tersedia secara baik.

Dari penelitian pada CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur ditemukan sistem informasi sumber daya manusia yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Erpurini, 2019). Penelitian ini melihat dan membuktikan sistem informasi sumber daya manusia dapat diandalkan bagi kinerja karyawan dalam hal menentukan waktu yang baik dan sesuai untuk pengembangan sumber daya manusia, dan mempersingkat waktu untuk pengakumulasian pemberian kompensasi pada seluruh karyawan di setiap departemennya sehingga ada kepuasan kerja karena pemberian kompensasi tidak terhambat sehingga memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Penelitian dari Rosadi & Purnomo (2020) yang membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada penelitian di PT Raudah Utama Cianjur. Meskipun masih terdapat kelemahan dari dimensi pengumpulan datanya, karena terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Sehingga diperlukan adanya perhatian khusus juga dalam pengambilan data-data yang dibutuhkan untuk diolah pada sistem informasi sumber daya manusia di setiap perusahaan. Serta setiap kenaikan sistem informasi sumber daya manusia di dalam perusahaan maka akan meningkatkan nilai kinerjanya juga.

Selain itu terdapat juga penelitian yang menghasilkan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan hal tersebut menandakan dari pengelolaan, pengolahan dan perumusan keputusan yang tidak selalu didasarkan dari sistem informasi sumber daya manusia atau *human resource information system*. (Muchtarruddin & Ariyanti, 2021).

### Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan oleh Siregar et al. (2022) terdapat pengaruhnya dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menyatakan perlu adanya motivasi kerja karena akan memudahkan karyawan dalam melakukan penyelesaian dari setiap tugasnya tanpa hambatan berarti serta memecahkan masalah yang terjadi pada dirinya dan masalah-masalah di dalam kantor dari pemberian motivasi kerja

yang baik. Selain itu karyawan akan berpikir lebih “*out of the box*” dalam bekerja serta lebih mampu untuk menghadapi tekanan pekerjaannya.

Penelitian lain juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hal tersebut mendukung dalam hal karyawan tidak mengalami ketakutan ataupun kecemasan yang berarti mengenai kondisi pekerjaannya karena ada pemberian motivasi kerja yang tinggi dari perusahaan (Hidayat, 2021).

Adapun penelitian yang mana faktor motivasi kerja ini perlu diperhatikan agar meningkatnya disiplin kerja dalam tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadirannya karyawan dapat terlihat bahwa adanya pengaruh motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan agar lebih giat bekerja. Pentingnya motivasi kerja juga yang nantinya sejalan dengan program lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dari penelitian ini terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Kurniawan, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan di CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cibubur oleh Erpurini (2019) menunjukkan hasil yang mana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya dorongan baik yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya untuk bekerja tanpa ada perasaan terpaksa.

Dari penelitian lain oleh Susilawati & Subroto (2021) terdapat hasil yang menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui seberapa jauh semangat kerja karyawan ketika bekerja dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini terdapat pengaruhnya namun tidak secara signifikan, hanya menunjukkan gairah yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk hasil yang maksimal.

Namun terdapat juga penelitian yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini terlihat motivasi kerja kurang terjadi karena kurang adanya bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu dalam bentuk bonus ataupun pujian, sehingga hal tersebut menimbulkan rendahnya motivasi karyawan ketika bekerja. (Hustia, 2020).

Terakhir terdapat juga penelitian oleh Pragiwani et al. (2020) yang menunjukkan tidak ada pengaruhnya antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ditemukan karyawan hanya bekerja berdasarkan dari arahan yang diberikan atasannya saja, hal tersebut dikarenakan ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaannya. Karyawan juga tidak berusaha untuk mengembangkan dirinya dari pengalamannya dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini yang merujuk pada variabel sistem informasi sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Untuk variabel sistem informasi sumber daya manusia menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 80% dan sisanya tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20%. Hal tersebut terjadi karena masih adanya kelemahan dari pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia untuk kelangsungan sistem bekerja di dalam perusahaan. Terakhir untuk variabel motivasi kerja itu sendiri terdapat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 71,42% dan sisanya yang sebesar 28,58% tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terjadi karena masih kurangnya pemberian semangat atau motivasi kepada karyawan oleh perusahaan, sehingga gairah karyawan dalam meningkatkan kinerjanya masih kurang baik.

Berdasarkan jurnal yang dijadikan sebagai rujukan pada penelitian ini terdapat hasil yang berbeda dan hal tersebut didasarkan oleh banyak faktor lain pada jurnal-jurnal

tersebut. Sehingga dari sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif ataupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dari objek penelitian, waktu penelitian hingga faktor lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS*, 5(2).
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Tirta Bening Amdk Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 1(1), 65–73.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kurniawan, D. (2022). Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pelayaran Mahayati Aceh. *Jurnal Curere*, 6(1), 113–124.
- Muchtarruddin, & Ariyanti, Y. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(3), 429–438.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan*. Celebes Media Perkasa.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357–367.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1791–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Susilawati, A. D., & Subroto, S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (CAPITAL)*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.25273/10.25273/capital.v4i1>