

Pengaruh Information Quality, System Quality, Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Human Resource Information System (HRIS) Sukses Pada Masa Pandemi Covid19 (Studi Pada PT. Bank Ganesha Tbk)

Hazrilia Putri Fanida

STIE Indonesia Banking School
hazrilia.hf@gmail.com

Paulina

STIE Indonesia Banking School
paulina.harun@ibs.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to identify the effect of information quality, system quality and usefulness on performance through HRIS success at PT. Bank Ganesha Tbk. Hypothesis testing in this study using the SEM method is supported by the SPSS 21 and AMOS 22 applications. This study used 3 independent variables with the intervening variable HRIS success and the dependent variables performance. The data collection technique in this study used primary data by distributing questionnaires to 135 employees of Bank Ganesha. The characteristics of the sample determined in this study include permanent employees, have worked for at least 1 year and use BIPO HRMS. Based on the results of the respondent screening that has been carried out, it is determined that only 129 of the 135 respondents are qualified. The results of this study shows that 1) Information Quality has a significant negative effect on HRIS Success, 2) System Quality does not effect on HRIS Success, 3) Usefulness has a significant positive effect on HRIS success, 4) HRIS Success does not effect on performance, 5) Information Quality has a significant negative effect on performance through HRIS Success, 6) System Quality produces a direct significant positive effect on performance, 7) Usefulness has a significant positive effect on performance through HRIS Success.

Keywords: Information quality, system quality, usefulness, HRIS success and performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kualitas informasi, kualitas sistem dan kegunaan terhadap kinerja melalui keberhasilan HRIS di PT. Bank Ganesha Tbk. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM yang didukung oleh aplikasi SPSS 21 dan AMOS 22. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dengan variabel intervening keberhasilan HRIS dan variabel dependen kinerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 135 pegawai Bank Ganesha. Karakteristik sampel yang ditentukan dalam penelitian ini meliputi pegawai tetap, telah bekerja minimal 1 tahun dan menggunakan BIPO HRMS. Berdasarkan hasil penyaringan responden yang telah dilakukan, ditetapkan bahwa hanya 129 dari 135 responden yang memenuhi syarat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kualitas Informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Keberhasilan HRIS, 2) Sistem Kualitas tidak berpengaruh terhadap Keberhasilan HRIS, 3) Kegunaan berpengaruh positif signifikan terhadap keberhasilan HRIS, 4) Keberhasilan HRIS tidak berpengaruh terhadap kinerja, 5) Kualitas Informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui Keberhasilan HRIS, 6) Kualitas Sistem menghasilkan berpengaruh positif signifikan langsung terhadap kinerja, 7) Kegunaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS Success.

Kata Kunci: Kualitas informasi, kualitas sistem, kegunaan, keberhasilan HRIS dan kinerja.

1. Pendahuluan

Work From Home (WFH) merupakan strategi yang paling tepat dianut oleh banyak organisasi, WFH memberikan keuntungan bagi banyak organisasi dimana banyak biaya yang dapat dipotong seperti sewa gedung perkantoran, mess karyawan dan fasilitas penunjang kerja lainnya yang harus disiapkan oleh pemberi kerja (Mustajab et al., 2020). WFH yang merupakan bagian dari hybrid work model adalah konsep kerja yang sangat cocok

pada saat ini. hybrid work model adalah gabungan dari dua konsep atau lebih, contohnya ialah kombinasi antara keterampilan tenaga sumber daya manusia dengan teknologi. human resource information system adalah salah satu teknologi yang efektif untuk membantu kinerja sumber daya manusia dalam model kerja hybrid.

HRIS atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berguna untuk membantu manajer SDM menjalankan fungsi SDM secara lebih efektif dan

sistematis dengan menggunakan teknologi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah program komputer yang memungkinkan perusahaan menyimpan informasi tentang karyawan secara elektronik. Pada umumnya kumpulan database yang terintegrasi bersama untuk membentuk catatan besar dari semua masalah karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Sistem ini mendukung aplikasi seperti pemilihan dan penempatan karyawan, penggajian, manajemen pensiun dan tunjangan, proyeksi penerimaan dan pelatihan, jalur karir, pemantauan ekuitas, dan evaluasi produktivitas. Sistem informasi ini meningkatkan efisiensi administrasi dan menghasilkan laporan yang mampu meningkatkan pengambilan keputusan (Kumari, 2017).

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Bank Ganesha Tbk. Dalam pengelolaan data sumber daya manusianya bank ganesha menggunakan sistem berbasis cloud atau bisa disebut juga dengan HRMS BIPO untuk mengorganisir tata data-data kepegawaian, Selain itu pegawai juga bisa menggunakan sistem tersebut untuk kemudahan dalam mengambil cuti, mengajukan lembur, serta absensi. Sesuai hasil wawancara dengan salah satu karyawan dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Bank Ganesha Tbk, pada Senin, 26 April 2021, modul HRMS yang digunakan bank ganesha antara lain, yaitu:

1. Leave : Modul ini bertujuan agar memudahkan karyawan dalam mengambil cuti, jadi karyawan mengajukan cuti via system dan akan di approve oleh atasannya langsung.
2. Attendance : Modul ini memudahkan karyawan untuk mengontrol kehadirannya di perusahaan.
3. OT (Over Time) : Modul ini bertujuan agar karyawan dapat mengajukan lembur.

Dari berbagai modul HRMS BIPO yang sudah disebutkan diatas, belum terdapat modul yang mampu membantu karyawan bank Ganesha untuk bekerja dari rumah. Sistem tersebut juga tidak dapat diakses dimana saja dan kapan saja, melainkan hanya dapat diakses di kantor. Beberapa karyawan bank ganesha mengatakan enggan menggunakan HRMS BIPO karena dianggap kurang efektif, dalam melakukan absensi karyawan harus melalui beberapa tahap yang berdampak terhadap keterlambatan. Menurut sebagian karyawan seharusnya HRMS BIPO menyediakan informasi masing-masing gaji karyawan agar mereka mengetahui rincian dari gaji tersebut. Dari beberapa fenomena tersebut maka dirasa perlu untuk melakukan kajian tentang tingkat kegunaan HRIS yang membantu kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan agar menjadi lebih efektif.

2. Landasan Teori Information Quality

Kualitas informasi HRIS sangat membantu dalam pengiriman informasi yang relevan, diper-

barui, dan mudah dipahami secara signifikan untuk mempengaruhi kepuasan pengguna, menurut (Wixom and Todd, 2005) dalam (Shibly, 2011). Informasi dengan kualitas terbaik akan meningkatkan kegunaan persepsian pengguna dan meningkatkan penggunaan sistem informasi. Kualitas informasi juga dapat dilihat dengan adanya potensi menghasilkan informasi yang tidak terbatas baik dalam organisasi maupun luar organisasi Liu dan Arnett (2010), dalam (Informasi & Dan, 2020).

System Quality

Definisi dasar dari kualitas sistem ialah jaringan prosedur administratif dan teknis yang diperlukan untuk menghasilkan dan memberikan produk dengan standar kualitas yang ditentukan (Feigenbaum, 1961) dalam buku (D. Hoyle, 2015 : 110). Kualitas Sistem Manajemen ialah cara organisasi Anda mengarahkan dan mengendalikan aktivitas-aktivitas secara langsung maupun tidak langsung yang terkait, untuk mencapai hasil yang diinginkan (D. Hoyle, 2015 : 111). Untuk mendukung pengelolaan tenaga kerja modern integrasi teknologi dapat menimbulkan berbagai risiko manajemen informasi. Maka dari itu, HRMS atau HRIS menekankan peran penting dari kontrol sistem serta manual dalam menjaga integritas dan kerahasiaan informasi sumber daya manusia (Bedell, 2003 : i).

Usefulness

Motivasi utama pengguna untuk menggunakan HRIS akan berasal dari fungsi yang dilakukannya untuknya. HRMIS atau HRIS memiliki banyak fungsi dalam proses penggajian sehingga memastikan hasil perhitungan yang akurat. Terdapat sejumlah faktor pendukung, terutama yang berkaitan dengan penggajian dan pemindahan biaya penggajian ke buku besar (Badell, 2003 : 5).

Human Resource Information System (HRIS) success

Human resource information system adalah fasilitas online yang berperan untuk membantu seorang manajer agar dapat memproses fungsi-fungsi seperti persetujuan timesheet, permintaan cuti dan klaim biaya, serta mengoreksi entri absensi karyawan (Bedell, 2003 : 76). HRMIS atau HRIS penting untuk pengambilan keputusan strategis serta mendukung perencanaan dan administrasi operasional sehari-hari. HRMIS atau HRIS ditujukan bagi praktisi sumber daya manusia dan manajer sistem serta membahas risiko dan kontrol yang signifikan serta relevan dengan manajemen yang efektif dari fungsi-fungsi sumber daya manusia utama. Fungsi sumber daya manusia dan penggajian terkait erat dan perubahan dalam satu proses dapat menimbulkan masalah di proses lain. Oleh karena itu, dalam HRMIs atau HRIS ini ter-

dapat penekanan pada penerapan kontrol untuk menjaga privasi dan integritas informasi (Bedell, 2003 : 3).

Kinerja

Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk menjelaskan serta mencapai tujuan tertentu, baik yang bersifat nyata maupun tidak nyata yang dilandaskan dengan aturan yang berlaku, dimana peran dan penggunaannya di dasari oleh sikap dan keterampilan (Rahadi, 2010 : 4). Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi sangat dibutuhkan keahlian human resource development (HRD) untuk mengendalikan kinerja para pekerjanya dengan cara yang tepat (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017 : 83).

Hubungan Information Quality terhadap HRIS Success

Kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS Success karena Manajer dan pengguna memerlukan informasi yang cukup dalam berbagai tahap seperti menjaga, perencanaan, pengendalian dan pengelolaan data yang terkait dengan sumber daya manusia, hal tersebut menjadi acuan untuk suksesnya HRIS (Informasi & Dan, 2020). Kualitas informasi bisa dilihat dengan adanya potensi membentuk informasi yang tidak terbatas baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Manajer dan pengguna memerlukan informasi yang cukup dalam berbagai tahap seperti menjaga, perencanaan, pengendalian dan pengelolaan data yang terkait dengan sumber daya manusia, hal tersebut menjadi acuan untuk suksesnya HRIS (Informasi & Dan, 2020).

Ho1 : Information quality tidak berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Ha1 : Information quality berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Hubungan System Quality terhadap HRIS Success

System Quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS Success karena Untuk mendukung pengelolaan tenaga kerja modern integrasi teknologi dapat menimbulkan berbagai risiko manajemen informasi. Maka dari itu, HRIMS atau HRIS menekankan peran penting dari kontrol sistem serta manual dalam menjaga integritas dan kerahasiaan informasi sumber daya manusia (Bedell, 2003 : i).

Ho2 : System quality tidak berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Ha2 : System quality berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Hubungan Usefulness terhadap HRIS Success

Usefulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS Success karena Penggunaan

HRIS meningkatkan proses pengambilan keputusan organisasi dengan cepat, akurat dan informasi lengkap yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Secara umum, tujuan utama HRIS di hampir semua organisasi termasuk memfasilitasi akses ke informasi, pengurangan biaya operasional dengan memastikan kecepatan dan ketepatan dalam memproses informasi, dengan tercapainya tujuan utama dari HRIS tersebut maka penggunaan HRIS disuatu perusahaan bisa dibilang sukses (Matimbwa & Masue, 2019).

Ho3 : Usefulness tidak berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Ha3 : Usefulness berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS success

Hubungan HRIS Success terhadap Kinerja

Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS Success karena Penggunaan HRIS sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Dengan adanya HRIS mampu mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja, seperti penyusunan jenjang jabatan, penyusunan riwayat hidup, jenjang jabatan akademik, kegiatan penunjang karyawan, payroll serta pengajuan cuti dan lembur, sehingga HRIS dianggap dapat meningkatkan produktivitas kinerja disuatu perusahaan (Diana & Kurniawan, 2014)

Ho4 : HRIS success tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Ha4 : HRIS success berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Information Quality terhadap Kinerja melalui HRIS Success

Information Quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success karena Wixom and Todd, 2005 mengatakan bahwa Kualitas informasi HRIS menyarankan pengiriman informasi yang relevan, diperbarui, dan mudah dipahami secara signifikan untuk mempengaruhi kepuasan pengguna (Al Shibly, 2011). Sistem informasi untuk mendukung pengelolaan sebuah sumber daya manusia supaya dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, dan peningkatan kinerja untuk kemajuan pada sebuah perusahaan (Trisilo, 2017).

Ho5 : HRIS information quality tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success.

Ha5 : HRIS information quality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success.

Pengaruh System Quality terhadap Kinerja melalui HRIS Success

System Quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success karena Salah satu penyebab sistem informasi sum-

ber daya manusia (HRIS) dianggap mempengaruhi kinerja disuatu perusahaan ialah karena sistem seringkali terkait dengan jaringan yang stabil, selain itu sistem juga mendukung sebagian besar praktik dan prioritas jaringan yang dinamis (Maditheti & Gomes, 2017).

Ho6 : HRIS system quality tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success.

Ha6 : HRIS system quality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success.

Pengaruh Usefulness terhadap Kinerja melalui HRIS Success

Usefulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success. (Miller, 2007) Perceived usefulness mengacu dalam apakah sistem menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, bisa diandalkan dan valid kepada pengguna atau tidak. Oleh karena itu, memakai sistem akan meningkatkan prestasi kerja, produktivitas, efisiensi dan kualitas kerja (Permana & Setianto, 2017). DeLone dan McLean berpendapat bahwa penggunaan dari sistem (actual use) dan produk informasi mempunyai dampak atau pengaruh pada pemakai individual (individual impact) di dalam melakukan pekerjaannya. Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa usefulness memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS Success. Penggunaan Human Resource Information System dengan tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan (individual impact) karena karyawan tidak lagi mengerjakan prosedur manual pada kegiatan personalia (Surya, 2014). Sejauh ini HRMS BIPO sudah menghasilkan individual impact yang berpengaruh terhadap beberapa kinerja karyawan di kantor.

Ho7 : HRIS usefulness berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success

Ha7 : HRIS usefulness berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS success

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian statistik deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel. Pengumpulan data pada penelitian kuantitatif dilakukan pada objek tertentu baik populasi ataupun sampel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui jawaban rumusan masalah dan menguji hipotesisnya. Pada analisisnya akan muncul apakah hipotesis diterima atau ditolak atau hipotesis yang diajukan bisa saja tidak sesuai (Siyoto, S. & Sodik., 2015 : 35). Pada penelitian ini, peneliti membahas hubungan antara *HRIS infor-*

mation quality, HRIS system quality, HRIS usefulness terhadap HRIS success serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah cross sectional design yang diambil satu kali dalam satu periode. Untuk menjawab pertanyaan penelitian mungkin diperlukan waktu selama sehari-hari, minggu, maupun bulan (Sekaran & Bougie, 2013).

Peneliti menggunakan Structural Equation Model (SEM) sebagai teknik analisis data. (Hair, C, Babin, & Anderson, 2010) Pedoman ukuran sampel terkait kepada jumlah indikator, dikali 5 sampai 10. Berikut ialah rumus jumlah sampel.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Sampel} &= \text{Indikator} \times 5 \text{ sampai } 10 \\ \text{Jumlah Sampel} &= 27 \times 5 = 135 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas, sampel yang digunakan minimal 135 responden yang memiliki karakteristik karyawan tetap, sudah bekerja minimal 1 tahun serta menggunakan HRMS BIPO. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner online dalam bentuk google form yang diberikan kepada karyawan Bank Ganesha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan.

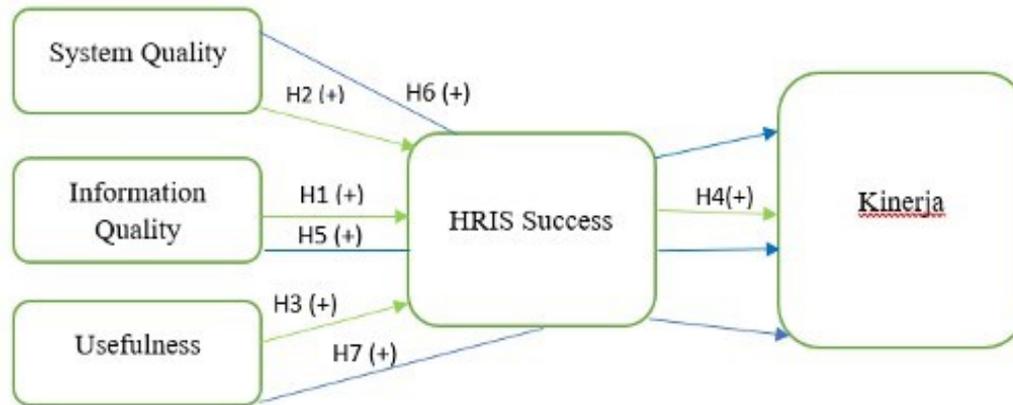
Indikator dari information quality yang terdapat pada (Diana. n.d., 2007) :

1. HRIS di perusahaan menyediakan informasi-informasi yang relevan.
2. Informasi yang disediakan HRIS di perusahaan bermanfaat bagi pengguna.
3. HRIS information quality memberikan laporan yang tampaknya hanya tentang apa yang dibutuhkan.
4. Informasi yang disediakan HRIS di perusahaan tersebut lengkap.
5. Informasi yang disediakan HRIS di perusahaan akurat.
6. Kualitas informasi yang disediakan perusahaan sangat efisien.

Indikator dari System Quality yang terdapat pada (Shibly, 2011) :

1. HRIS system quality memiliki tujuan untuk mengurangi banyak dokumen di dalam perusahaan.
2. HRIS system Quality diharapkan mampu menjadi system yang serbaguna dalam menangani kebutuhan yang muncul.
3. HRIS system quality diharapkan mampu menjadi fleksibel dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan baru.
4. HRIS system quality diharapkan mampu menyajikan data yang update.
5. HRIS system quality diharapkan mampu memiliki keakuratan data yang tinggi.
6. HRIS system quality membuat informasi sangat mudah di akses.

Indikator dari Usefulness yang terdapat pada



Sumber: (Shibly, 2011)

Gambar 1. Model Penelitian

(Shibly, 2011) :

1. HRIS Usefulness diharapkan mampu membuat penyelesaian pekerjaan lebih mudah.
2. HRIS Usefulness diharapkan mampu membuat pengguna merasa nyaman menggunakan HRIS.
3. HRIS Usefulness diharapkan mampu meningkatkan kinerja pengguna.
4. HRIS Usefulness diharapkan mampu meningkatkan proses pelatihan di perusahaan pengguna.
5. HRIS Usefulness di harapkan mampu meningkatkan proses input data di tempat pengguna.

Indikator dari HRIS Success yang terdapat pada (Shibly, 2011) :

1. HRIS Success diharapkan mampu untuk meningkatkan perencanaan SDM.
2. HRIS Success diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. HRIS Success diharapkan mampu meningkatkan kebutuhan penilaian dan pelatihan.
4. HRIS Success diharapkan mampu meningkatkan Hubungan kerjasama antar perusahaan
5. HRIS Success diharapkan mampu meningkatkan Rekrutmen dan Kinerja Manajemen secara keseluruhan.

Indikator dari kinerja yang terdapat pada (Diana. n.d., 2007) :

1. Diharapkan dengan menggunakan HRIS dapat meningkatkan Rekrutmen dan Kinerja Manajemen di tempat pengguna.
2. Diharapkan dengan menggunakan HRIS memiliki banyak manfaat dan membawa pengaruh besar untuk kinerja karyawan.
3. Diharapkan menggunakan HRIS mudah dipahami dalam penggunaannya.
4. Diharapkan menggunakan HRIS dapat menimbulkan produktifitas terhadap kinerja karyawan ditempat pengguna.
5. Diharapkan HRIS Information Quality menyediakan informasi-informasi yang relevan dan berdampak kepada kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dijelas-

kan dalam paparan nilai p dari rangkaian sebab akibat yang berada di model keseluruhan. Apabila nilai perkiraan dalam penelitian menyatakan positif dan nilai $p < 0.05$ dalam hasil penelitian, maka hipotesis tersebut signifikan dengan dibantu oleh data (HO ditolak). Jika nilai perkiraan menyatakan negatif dan nilai $p > 0.05$, maka penelitian hipotesis tersebut tidak signifikan dan tidak dibantu oleh data (HO diterima)

4. Hasil Penelitian

Profil Responden

Jumlah responden yang berkontribusi pada penelitian ini berjumlah 135 orang. Dari 135 orang responden yang ikut dalam penelitian ini, terdapat 97% responden yang memiliki status kepegawaian tetap dan terdapat 3% responden yang memiliki status kepegawaian tidak tetap. Kemudian terdapat 53,3% responden berjenis kelamin perempuan dan terdapat 46,7% responden yang berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya responden yang memiliki tingkat Pendidikan terakhir S1 sebesar 75,4%, setelah itu di susul oleh S2 dan D1-D3 masing-masing sebesar 9%, dan terakhir responden yang mengisi tingkat Pendidikan terakhir lainnya sebesar 6,6%. Selain itu dominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 51,9%, setelah itu di susul oleh responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebesar 35,3%, selanjutnya dengan masa kerja >10 tahun sebesar 6,8% dan <1 tahun sebesar 6%. Terakhir dilihat dari kelompok usia responden yang memiliki usia 20- 30 tahun sebesar 40%, setelah itu disusul oleh responden yang memiliki usia 31-40 tahun sebesar 31,9%, selanjutnya dengan usia 41-50 tahun sebesar 17,8% dan >50 tahun sebesar 10,4%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel yang mempunyai nilai factor loading $\geq 0,5$ mempunyai validitas yang baik terhadap variabel laten (Hair et al., 2010). Apabila nilai Construct

Tabel 1. Hasil Uji Valliditas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Realibilitas		
		Faktor Loading (≥ 0.5)	Kesimpulan	AVE (≥ 0.5)	CR (≥ 0.7)	Kesimpulan
Information Quality	IQ1	0,764	Valid	2.377	0.939	Reliabel
	IQ2	0,924	Valid			
	IQ3	0,615	Valid			
	IQ4	0,522	Valid			
	IQ5	0,895	Valid			
	IQ6	0.903	Valid			
System Quality	SQ1	0,601	Valid	3.220	0.866	Reliabel
	SQ2	0,590	Valid			
	SQ3	0,580	Valid			
	SQ4	0,800	Valid			
	SQ5	0,620	Valid			
	SQ6	0,589	Valid			
Usefulness	Us1	0,525	Valid	2.643	0.873	Reliabel
	Us2	0,870	Valid			
	Us3	0,550	Valid			
	Us4	0,859	Valid			
	Us5	0,553	Valid			
HRIS Success	HSc1	0,500	Valid	2.511	0.890	Reliabel
	HSc2	0,907	Valid			
	HSc3	0,955	Valid			
	HSc4	0,508	Valid			
	HSc5	0,619	Valid			
Kinerja	KnK1	0.698	Valid	3.224	0.776	Reliabel
	KnK2	0,526	Valid			
	KnK3	0,503	Valid			
	KnK4	0,535	Valid			
	KnK5	0,514	Valid			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Reability (CR) $\geq 0,70$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel (Wijanto, 2008 : 66). Hasil dari uji validitas dan uji reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil pengolahan dengan AMOS22 dapat dilihat pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai loading factor $> 0,5$ dan nilai Construct Reability (CR) $\geq 0,70$ sehingga semua item dinyatakan telah valid

Goodness of Fit (GOF)

Untuk mengetahui secara umum Goodness of Fit antara data dengan model maka diperlukan beberapa uji kecocokan, yaitu uji kecocokan absolut dan uji kecocokan incremental. Metode yang cocok untuk SEM di dalam uji kecocokan absolut yaitu, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), sedangkan untuk uji kecocokan inkremental ialah Adjust Goodness of Fit Index (AGFI), Normal Fit index (NFI), dan Comparative Fit Index

Tabel 2. Hasil Goodness of Fit

Goodness of Fit	Batas Cut Off	Nilai	Keterangan
CMIN/DF	CMIN/ DF $\leq 5,0$ (good fit)	1,000	good fit
RMSEA	RMSE $\leq 0,08$ (good fit) 0,08 \leq RMSE \leq 0,10 (marginal fit) RMSE $\geq 0,10$ (poor fit)	0,02	good fit
AGFI	CFI, GFI, NFI $\geq 0,90$ (good fit)	0,884	Marginal fit
CFI	0,80 \leq CFI, GFI, NFI \leq 0,10 (marginal fit)	1,000	good fit
NFI	CFI, GFI, NFI $\geq 0,10$ (poor fit)	0,905	good fit

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 3. Hasil Output Regression Weight

Hipotesis	Estimasi	p-value ($\leq 0,05$)	Kesimpulan
Information Quality → HRIS Success	-0,193	0,047	H1 didukung data
System Quality → HRIS Success	0,317	0,138	H2 tidak didukung data
Usefulness → HRIS Success	1,098	***	H3 didukung data
HRIS Success → Kinerja	-0,896	0,055	H4 tidak didukung data
Information Quality → HRIS Success → Kinerja	-0,411	0,038	H5 didukung data
System Quality → HRIS Success → Kinerja	1,401	0,002	H6 didukung data
Usefulness → HRIS Success → Kinerja	1,763	0,006	H7 didukung data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

(CFI). Model dapat dikatakan good fit apabila $CMIN/DF \leq 5,0$, $RMSEA \leq 0,08$, $CFI \geq 0,90$, $AGFI \geq 0,90$ dan $NFI \geq 0,90$ (Wijanto, 2008). Hasil estimasi dari analisis beberapa indeks GOF dapat dilihat pada tabel 2.

Pada tabel 2 dapat menunjukkan bahwa indeks $CMIN/DF$ menghasilkan evaluasi model good fit, karena memiliki indeks batas cut off sebesar 1,00 dan nilai yang disyaratkan adalah $\leq 5,0$ maka dapat di simpulkan bahwa evaluasi model good fit. $RMSEA$ memiliki nilai sebesar 0,02 lebih rendah dari batas cut off yang sudah di tentukan yaitu $\leq 0,08$, maka indeks $RMSEA$ memiliki evaluasi model good fit. Sedangkan $AGFI$ memiliki nilai sebesar 0,884 lebih rendah dari batas cut off yang sudah di tentukan yaitu $\geq 0,90$, maka indeks $AGFI$ memiliki evaluasi model marginal fit. CFI dan NFI memiliki nilai sebesar 1,000 dan 0,905 yang berarti indeks CFI dan NFI memiliki evaluasi model good fit karna sudah melebihi batas cut off yaitu $\geq 0,90$.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk melihat p keseluruhan dari model terhadap variabel yang mempunyai sebab akibat antara variabel endogen dan eksogen. Hasil kesimpulan dapat dilihat dari nilai estimasi dan p. Apabila nilai estimasi positif dan nilai $p < 0,05$ maka hipotesis tersebut signifikan dan didukung oleh data (H_0 ditolak). Sedangkan bila nilai estimasi memiliki hasil negatif dan nilai $p > 0,05$ maka hipotesis tersebut tidak signifikan dan tidak di dukung oleh data (H_0 diterima). Hasil dari output regression weight pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Dari tabel 3 di atas dapat di simpulkan bahwa Analisa dari setiap hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Information Quality berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang di dapatkan sebesar -0,193 dengan nilai p 0,047. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\leq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil negatif. Dapat di simpulkan bahwa Information Quality memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap HRIS Success serta di dukung oleh data.

2. Variabel System Quality tidak memiliki pengaruh terhadap HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang di dapatkan sebesar 0,317 dengan nilai p sebesar 0,138. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\geq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil positif. Dapat di simpulkan bahwa System Quality tidak berpengaruh signifikan terhadap HRIS Success serta tidak di dukung oleh data.
3. Variabel Usefulness berpengaruh positif signifikan positif signifikan terhadap HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang di dapatkan sebesar 1,098 dengan nilai p ***. Hasil dari probabilitas tersebut $\leq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil positif. Dapat di simpulkan bahwa Usefulness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS Success serta di dukung oleh data.
4. Variabel HRIS Success tidak memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang di dapatkan sebesar -0,896 dengan nilai p 0,055. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\geq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil negatif. Dapat di simpulkan bahwa HRIS Success tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja serta di tidak dukung oleh data.
5. Variabel Information Quality berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas

nilai estimasi yang di dapatkan sebesar -0,411 dengan nilai p 0,038. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\leq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil negatif. Dapat di simpulkan bahwa Information Quality memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja serta di dukung oleh data.

6. Variabel System Quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang didapatkan sebesar 1,401 dengan nilai p 0,002. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\leq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil positif. Dapat di simpulkan bahwa System Quality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success serta di dukung oleh data.
7. Variabel Usefulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success. Dari hasil pengujian data diatas nilai estimasi yang di dapatkan sebesar 1,763 dengan nilai p 0,006. Hasil dari nilai probabilitas tersebut $\leq 0,05$ dan nilai estimasi menunjukkan hasil positif. Dapat di simpulkan bahwa Usefulness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui HRIS Success serta di dukung oleh data.

Pembahasan

Pengaruh Information Quality Terhadap HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa information quality memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap HRIS Success. Kualitas informasi bisa dilihat dengan adanya potensi membentuk informasi yang tidak terbatas baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Manajer dan pengguna memerlukan informasi yang cukup dalam berbagai tahap seperti menjaga, perencanaan, pengendalian dan pengelolaan data yang terkait dengan sumber daya manusia, hal tersebut menjadi acuan untuk suksesnya HRIS (Informasi & Dan, 2020).

Berdasarkan fenomena yang didapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan pada Bank Ganesha Kantor Pusat, kualitas informasi yang di sediakan oleh HRMS BIPO belum terlalu efektif untuk mendukung kesuksesan HRMS BIPO, di karenakan kurang lengkapnya informasi yang di sediakan, seperti belum terteranya informasi mengenai gaji karyawan, informasi rumah sakit atau klinik yang bekerjasama dengan asuransi perusahaan, serta informasi mengenai promosi jabatan. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian (Shibly, 2011). Dikarenakan pada penelitian (Shibly, 2011) information

quality berpengaruh positif signifikan terhadap hrissuccess, sedangkan pada penelitian ini information quality berpengaruh negatif signifikan terhadap HRIS Success.

Pengaruh System Quality Terhadap HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa system quality tidak berpengaruh signifikan terhadap HRIS Success. Kualitas Sistem Manajemen ialah cara organisasi mengarahkan dan mengendalikan aktivitas-aktivitas secara langsung maupun tidak langsung yang terkait, untuk mencapai hasil yang diinginkan (D. Hoyle, 2015 : 111). Berdasarkan fenomena yang ada, HRMS BIPO baru 2 tahun digunakan oleh Bank Ganesha untuk membantu aktifitas-aktifitas karyawan seperti pengajuan cuti, absensi, pengajuan lembur serta terbatasnya modul yang ada pada HRMS BIPO. Oleh karena itu banyak sistem serta modul yang masih harus di kembangkan agar sistem berpengaruh terhadap HRIS Success. Salah satu contohnya ialah pengembangan sistem agar karyawan bisa mengakses ataupun mengunggah pekerjaan dimana saja dan kapan saja. Terutama pada masa pandemi saat ini, banyak perusahaan yang sudah menerapkan Work From Home dan sudah bisa mengakses ataupun mengunggah pekerjaan dari rumah. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian (Shibly, 2011). Dikarenakan pada penelitian Shibly (2011), system quality berpengaruh positif signifikan terhadap HRIS Success, sedangkan pada penelitian ini system quality tidak berpengaruh signifikan terhadap HRIS Success.

Pengaruh Usefulness terhadap HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa usefulness memiliki pengaruh positif signifikan terhadap HRIS Success. Informasi sumber daya manusia dipandang sebagai alat untuk membuat dan menyebarkan informasi berkaitan dengan sumber daya manusia, yang selaras dengan arah strategis dari suatu perusahaan (H.F & P.S, 2018). Berdasarkan hasil data sampling responden, HRMS BIPO sudah membantu karyawan dalam berbagai aktifitas pekerjaan seperti absensi, pengambilan cuti, meminjam ruangan meeting, pengajuan lembur dan sebagainya. Hal tersebut dapat memicu suksesnya HRMS BIPO dalam membantu aktifitas karyawan yang berdampak terhadap kinerja tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Shibly (2011) yang menunjukkan bahwa kegunaan dari HRIS berpengaruh positif terhadap kesuksesan HRIS.

Pengaruh HRIS Success Terhadap Kinerja

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS Success tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Model evaluasi keberhasilan Electronic HRM (E-HRM) atau HRIS terdiri dari enam dimensi: informasi kualitas, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih yang dapat dirasakan (Al-shible, 2014), dalam (Muturi et al., 2018). Faktor yang terpenting dalam penerapan human resource information dystem ialah adanya keseimbangan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor menggunakan teknologi.

HRMS BIPO belum bisa dikategorikan sebagai HRIS Success karena belum memenuhi semua dimensi yang ada. HRMS BIPO hanya membantu aktifitas karyawan seperti absensi, pengajuan cuti, meminjam ruangan meeting yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Dibalik itu, sistem yang ada belum memenuhi kriteria faktor terpenting dari suksesnya HRIS, yaitu HRIS tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja yang otomatis sangat berdampak terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi saat ini. Dari beberapa fenomena yang terjadi maka HRIS Success menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja, di karenakan HRMS BIPO belum memenuhi beberapa dimensi yang menunjukkan model keberhasilan hris tersendiri. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya (Diana & Kurniawan, 2014). Pada penelitian tersebut HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Universitas Bina Darma.

Pengaruh Information Quality Terhadap Kinerja melalui HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa information quality memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS Success. Sistem informasi mendukung pengelolaan sebuah sumber daya manusia supaya dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, dan peningkatan kinerja untuk kemajuan pada sebuah perusahaan (Trisilo, 2017). Berdasarkan fenomena yang terjadi, informasi pada HRMS BIPO masih memiliki kelemahan, yaitu belum lengkapnya informasi yang tersedia. Selain itu, HRMS BIPO belum terlalu membantu berperan sebagai pengambilan keputusan. Dengan adanya fenomena tersebut maka seharusnya HRMS BIPO bisa lebih di kembangkan untuk menghasilkan informasi yang lengkap dan berguna untuk karyawan agar pengaruh negatif bisa berubah menjadi pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Dikarenakan information quality berpengaruh negatif terhadap kesuksesan hris, maka infor-

mation quality juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS Success. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Permana & Setianto, 2017) dengan information quality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian ini information quality berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja.

Pengaruh System Quality Terhadap Kinerja melalui HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa system quality berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui HRIS Success. Salah satu penyebab sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) dianggap mempengaruhi kinerja perusahaan ialah karena sistem seringkali terkait dengan jaringan yang stabil, selain itu sistem juga mendukung sebagian besar praktik dan prioritas jaringan yang dinamis (Maditheti & Gomes, 2017). Sistem dari HRMS BIPO secara umum mempengaruhi kinerja walaupun tidak mempengaruhi kesuksesan dari HRIS. Karena sistem dari HRMS BIPO sudah bisa mendukung sebagian praktik atau aktifitas utama yang ada di kantor seperti absensi, meminjam ruangan meeting, pengajuan lembur dan cuti. Selain itu, jaringan pada HRMS BIPO tidak pernah bermasalah dan selalu stabil.

Perusahaan harus mempertahankan pada aspek-aspek tersebut terutama jaringan yang selalu stabil. HRMS BIPO juga perlu mengembangkan sistem nya agar bisa terus berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Modul untuk mendukung suksesnya suatu hris belum tersedia di dalam HRMS BIPO sehingga system quality tidak memiliki pengaruh terhadap HRIS Success, tetapi sistem pada HRMS BIPO sudah menciptakan modul yang berpengaruh terhadap sebagian aktifitas atau kinerja karyawan di kantor Oleh karena itu, system quality memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian ini di dukung oleh penelitian (Kaygusuz et al., 2016) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan sangat bervariasi tergantung penggunaan sistem pada HRIS dalam bisnis.

Pengaruh Usefulness Terhadap Kinerja melalui HRIS Success

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa usefulness memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui HRIS Success. Penggunaan Human Resource Information System dengan tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan (individual impact) karena karyawan tidak lagi mengerjakan prosedur manual pada kegiatan personalia (Surya, 2014). Kegunaan dari HRMS BIPO berperan untuk membantu

berbagai aktifitas karyawan yang saat ini sudah tidak lagi di kerjakan secara manual dan menimbulkan banyak dokumen. Apabila karyawan mengajukan cuti atau mengklaim lembur maka tidak diperlukan formulir pengisian secara manual, melainkan semua hal tersebut bisa karyawan input melalui HRMS BIPO dan langsung dapat persetujuan dari masing-masing kepala bagian. Se-jauh ini HRMS BIPO sudah menghasilkan individual impact yang berpengaruh terhadap beberapa kinerja karyawan di kantor. Kegunaan dari HRMS BIPO harus di pertahankan bahkan dikembangkan agar kegunaan dari sistem tersebut bisa terus meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Kamaludin & Kamaludin, 2017) dengan judul "User Acceptance of the Human Resource Information System : A Study of a Private Hospital in Malaysia". Pada penelitian tersebut *perceived usefulness* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Amos 22, variabel information quality terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel HRIS Success, variabel system quality terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel HRIS Success, variabel usefulness terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel HRIS Success, variabel HRIS Success terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel information quality terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel HRIS Success, variabel system quality terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan variabel usefulness terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui HRIS Success.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tidak terlepas pada adanya keterbatasan yang dialami yaitu Penelitian ini khusus untuk karyawan tetap PT. Bank Ganesha Tbk dan hanya menggunakan variabel-variabel yang diperkirakan berhubungan dengan variabel intervensi dan kinerja, sehingga mungkin ada variabel lain yang dapat diambil.

Saran

Hasil dari kesimpulan pada penelitian didukung oleh data yang didapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepan bagi PT. Bank Ganesha Tbk dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pihak Manajemen dapat melengkapi informasi mengenai karyawan yang tersedia pada HRMS

BIPO dan mengembangkannya seperti penambahan informasi gaji karyawan, informasi rumah sakit atau klinik yang bekerjasama dengan asuransi Bank Ganesha, informasi karyawan yang sudah tidak aktif lagi bekerja, informasi mengenai promosi jabatan, dan informasi limit pengobatan setiap karyawan. Informasi yang dihasilkan juga dapat mendukung HRD dalam pengambilan keputusan.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian secara lebih luas dan responden yang berbeda, misalnya perusahaan yang sudah menggunakan human resource information system untuk pengolahan sumber daya manusianya

Daftar Referensi

- Ardianto, A., Fauziati, S., & Nugroho, E. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Akhir Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPK RI). Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia, 29-34. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bedell, M. (2003). Human Resource Information Systems. Encyclopedia of Information Systems, (March), 537-549. <https://doi.org/10.1016/b0-12-227240-4/00086-1>
- Beulen, E. (2009). The contribution of a global service provider's Human Resources Information System (HRIS) to staff retention in emerging markets: Comparing issues and implications in six developing countries. Information Technology and People, 22(3), 270-288. <https://doi.org/10.1108/09593840910981446>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. || Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd. Retrieved from file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Diana, & Kurniawan. (2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource Information System Universitas Bina Darma.
- Gupta, B. (2013). Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario. IOSR Journal of Business and Management, 13(6), 41-46. <https://doi.org/10.9790/487x-1364146>
- H.F, M., & P.S, N. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. Jurnal Pendidikan Teknik Elektro, 03(02), 1-12.
- Hair, J. F., C, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis 7th Edition

- tion. Food Chemistry, Vol. 232, pp. 135-144.
<https://doi.org/10.1016/j.foodchem.2017.03.133>
- Haryono, S. (2014). Mengenal Metode Struktural Equation Modeling (Sem) Untuk Penelitian Manajemen menggunakan Amos. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE YPN Vol. VII No. 1 Oktober 2014, VII(1), 23-34.
- Hoyle, D. (2015). ISO 9000 Quality System Handbook.
- Hoyle, R. (2016). Automated structural equation modeling strategies. In Handbook of structural equation modeling. Retrieved from <http://methods.sagepub.com/reference/encyc-of-research-design/n69.xml>
- Informasi, K. S., & Dan, K. I. (2020). Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Akhir Software Analisis Kredit Information System Quality, Information Quality And Perceived Usefulness To End User Satisfied Credit Analysis Software Pendahuluan efektivitas dalam penyajian laporan keuangan. 10(3), 245-260.
- Kamaludin, K., & Kamaludin, K. Z. (2017). User Acceptance of the Human Resource Information System: A Study of a Private Hospital in Malaysia. International Review of Management and Marketing, 7(2), 207-217.
- Kaygusuz, I., Akgemci, T., & Yilmaz, A. (2016). the Impact of Hris Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance: a Research in Industrial and Banking Sector in Ankara and Istanbul Cities. International Journal of Business & Management, IV (4),14-52.
<https://doi.org/10.20472/bm.2016.4.4.002>
- Kumari, D. (2017). Human Resource Information System. 3(8), 1223-1229. Retrieved from www.ijrsr.com
- Maditheti, N. N., & Gomes, A. M. (2017). Human Resource Information System: A Review of Previous Studies. Journal of Management Research, 9(3), 92. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i3.11488>.
- Matimbwa, H., & Masue, O. S. (2019). Usage and Challenges of Human Resources Information System in the Tanzanian Public Organizations 7(4), 131-137.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20190704.17>
- Mustajab, Bauw, Azies, Abdul, Rasyid, Irawan, A., ... Amin Muhammad. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. Journal of Chemical Information and Modeling, 4(9), 1689-1699.
- Muturi, B., Kiflemariam, A., & Acosta, F. (2018). Towards a Robust Human Resource Information System Success Measurement Model. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(3), 1-14.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3895>
- Permana, I. B. G. A., & Setianto, D. P. (2017). Pengaruh Task Technology Fit, System Quality dan Information Quality terhadap User Performance: Perceived Usefulness dan Perceived Ease Of Use Sebagai Pemediasi. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management, 10 (3), 231.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i3.7058>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In Dr. Dedi Rianto Rahadi.
- Shibly, H. Al. (2011). Human Resources Information Systems success assessment: An integrative model. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(5), 157-169.
- Siyoto, S., D., & Sodik., M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. Dasar Metodologi Penelitian, 1-109.
- Suharti, L., & Sulistyono, P. R. (2018). The implementation of human resources information system and it's benefit for organizations. Diponegoro International Journal of Business, 1(1), 1.
<https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.1-7>
- Surachman, Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). Metodologi Penelitian. 232.
- Surya, W. A. (2014). Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (Ksa) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(1), 1-7.
- Trisilo, R. G. (2017). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap. 6(5). Wijanto, S. H. (2008). Structural Equation Model lisrel 8.8. 476 pages.
- Wijanto, S. H. (2008). Structural Equation Model lisrel 8.8. 476 pages.