

PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (HRIS) DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

DWI PUTRI¹, VICKY BRAMA KUMBARA^{1*}

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK
Padang¹

Email: dputriyuscha@gmail.com¹, vickybrama@upiypk.ac.id^{1*}

Abstract: *Human Resource Information Systems (HRIS) — known in Indonesia as Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM) — have become a key component that helps organizations manage employee records, run administrative processes, and support decisions related to human resources. This study was carried out to systematically map how the adoption of HRIS shapes organizational performance at both the administrative and strategic levels. It follows a Systematic Literature Review (SLR) design built around the PRISMA stages of identification, screening, eligibility assessment, and synthesis, drawing on articles published from 2006 to 2025 across Google Scholar, Garuda, SINTA, and DOAJ. An initial pool of 212 articles was narrowed down to 20 that satisfied the inclusion criteria and were examined thematically. Five recurring themes emerged from the synthesis: automation of HR administration, support for recruitment and performance management, the strategic role of HRIS in HR decision-making, its effect on organizational performance, and the factors and obstacles shaping successful implementation. Overall, the review indicates that HRIS adoption tends to bring positive gains for administrative efficiency and organizational performance, though its strategic value is only fully unlocked when paired with readiness among staff, backing from senior management, and sufficient training in using the system. It is hoped that these results can guide both scholars and HR practitioners in shaping more effective HRIS adoption strategies.*

Keywords: *human resource information system; HRIS; organizational performance; systematic literature review*

Abstrak: Human Resource Information System (HRIS), atau yang lebih dikenal di Indonesia dengan istilah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM), telah menjadi salah satu perangkat penting bagi organisasi untuk mengelola data pegawai, menjalankan proses administrasi kepegawaian, sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia. Kajian ini disusun untuk melihat secara menyeluruh bagaimana penerapan HRIS berkontribusi terhadap kinerja organisasi, baik pada level administratif maupun pada level strategis. Kajian dilakukan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang mengikuti tahapan PRISMA, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, hingga sintesis terhadap artikel-artikel yang terbit antara tahun 2006 sampai 2025 pada basis data Google Scholar, Garuda, SINTA, dan DOAJ. Proses pencarian awal memperoleh 212 artikel, yang kemudian disaring hingga tersisa 20 artikel yang layak dianalisis secara tematik. Berdasarkan hasil sintesis, ditemukan lima tema besar, yakni otomatisasi pekerjaan administrasi SDM, dukungan terhadap proses rekrutmen dan pengelolaan kinerja, peran HRIS sebagai penunjang pengambilan keputusan strategis SDM, dampaknya terhadap kinerja organisasi, serta faktor pendukung dan kendala dalam penerapannya. Secara umum, kajian ini memperlihatkan bahwa penerapan HRIS memberi sumbangan positif terhadap efisiensi kerja administratif maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, meski manfaat strategisnya baru terasa optimal bila didukung oleh kesiapan sumber daya manusia, komitmen pimpinan puncak, serta pelatihan penggunaan sistem yang memadai. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kalangan akademisi maupun praktisi SDM dalam menyusun langkah adopsi HRIS yang lebih tepat sasaran.

Kata kunci: sistem informasi manajemen sumber daya manusia; HRIS; kinerja organisasi; tinjauan literatur sistematis

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling menentukan bagi organisasi dalam meraih tujuannya. Agar pengelolaannya berjalan efektif, dibutuhkan data pegawai yang akurat, senantiasa terbaru, dan mudah diakses oleh para pengambil keputusan (Ngai & Wat, 2006). Kebutuhan itulah yang mendorong organisasi masa kini semakin bersandar pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM) — yang di tingkat internasional lebih dikenal sebagai Human Resource Information System (HRIS) — sebagai sarana utama untuk menyatukan fungsi rekrutmen, presensi, penggajian, pelatihan, dan penilaian kinerja ke dalam satu platform yang terintegrasi.

Percepatan transformasi digital ikut mengubah posisi HRIS, dari sekadar penunjang administrasi menjadi sistem yang mendukung pengambilan keputusan secara strategis. Marler dan Fisher (2013) berpendapat bahwa electronic Human Resource Management (e-HRM) membuka jalan bagi fungsi SDM untuk bergeser dari sekadar tugas rutin menuju kontribusi yang lebih strategis dalam merencanakan tenaga kerja dan mengembangkan kompetensi pegawai. Pergeseran semacam ini berimbas pula pada kinerja organisasi, sebab keputusan SDM yang diambil lebih cepat dan berlandaskan data berpeluang mendorong produktivitas serta daya saing organisasi secara menyeluruh.

Kendati demikian, hasil-hasil penelitian tentang pengaruh HRIS terhadap kinerja organisasi belum sepenuhnya seragam. Ada studi yang melaporkan pengaruh yang positif dan bermakna (Rosadi & Purnomo, 2020; Wijonarko, 2021), sementara studi lain justru mendapati bahwa keberadaan HRIS saja belum cukup untuk mendongkrak kinerja bila tidak dibarengi pelatihan yang memadai (Winduasih, 2021). Ketidaksamaan hasil ini menandakan bahwa keberhasilan HRIS sangat bergantung pada konteks organisasi, tingkat kesiapan penggunaannya, serta berbagai faktor pendukung lain yang belum dipetakan secara utuh dalam satu kajian.

Kesenjangan semacam itulah yang melatarbelakangi pentingnya dilakukan tinjauan literatur sistematis (Systematic Literature Review/SLR). Berbeda dari tinjauan naratif yang bersifat konvensional, SLR mengikuti prosedur yang jelas dan dapat diulang kembali dalam mengidentifikasi, memilah, serta merangkum literatur, sehingga kesimpulan yang dihasilkan lebih objektif dan minim bias (Kitchenham, 2004). Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya memetakan pola penerapan HRIS, mengenali faktor pendorong keberhasilan maupun hambatannya, sekaligus merumuskan arah penelitian lanjutan yang lebih terarah.

Bertolak dari uraian di atas, penelitian ini mengangkat tiga pertanyaan penelitian (research questions): (RQ1) Bagaimana pola dan bentuk penerapan HRIS yang dilaporkan dalam literatur? (RQ2) Bagaimana pengaruh penerapan HRIS terhadap kinerja SDM dan kinerja organisasi? (RQ3) Faktor dan tantangan apa saja yang memengaruhi keberhasilan implementasi HRIS? Penelitian ini bertujuan menghadirkan sintesis sistematis atas literatur yang relevan guna menjawab ketiga pertanyaan tersebut, sekaligus memberi kontribusi baik dari sisi teoretis maupun praktis bagi pengembangan HRIS di lingkungan organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada alur Preferred Reporting Items for Systematic Reviews (PRISMA), yang mencakup tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, hingga penyusunan artikel yang akan disertakan dalam sintesis akhir.

Penelusuran literatur dijalankan pada basis data Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), portal SINTA, serta DOAJ, mencakup publikasi terbitan tahun 2006 hingga 2025. Rentang waktu yang cukup panjang ini dipilih mengingat kajian seputar HRIS/e-HRM sudah mulai berkembang sejak pertengahan dekade 2000-an. Kata kunci pencarian disusun dengan kombinasi boolean, di antaranya: ("sistem informasi manajemen sumber daya manusia" OR "human resource information system" OR "HRIS") AND ("kinerja organisasi" OR "organizational performance" OR "kinerja karyawan"). Penelusuran juga diperluas dengan istilah terkait seperti "e-HRM" dan "manajemen kinerja" agar cakupan artikel yang relevan semakin lengkap.

Agar artikel yang dianalisis benar-benar relevan dan bermutu, disusun kriteria inklusi dan eksklusi sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Periode terbit	Artikel dipublikasikan tahun 2019–2026	Artikel terbit sebelum tahun 2019
Bahasa	Bahasa Indonesia atau Inggris	Selain Bahasa Indonesia/Inggris
Topik	Membahas penerapan/peran Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM-SDM/HRIS) dalam mendukung efektivitas pengelolaan SDM dan kinerja organisasi	Tidak membahas keterkaitan SIM-SDM/HRIS dengan kinerja SDM atau kinerja organisasi
Jenis publikasi	Artikel jurnal ilmiah (nasional/internasional) dan prosiding terindeks	Opini populer, berita, blog, editorial tanpa metodologi jelas
Ketersediaan teks	Teks lengkap (full text) dapat diakses	Hanya tersedia abstrak tanpa teks lengkap
Relevansi metodologis	Memiliki kejelasan metode penelitian (empiris, studi kasus, atau tinjauan literatur)	Duplikasi artikel yang telah teridentifikasi sebelumnya

Seleksi artikel dijalankan bertahap, dimulai dari identifikasi awal, pembuangan duplikasi, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, sampai penilaian teks lengkap merujuk pada kriteria di Tabel 1. Jumlah artikel pada tiap tahapan dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Alur Seleksi Artikel

Tahap Seleksi	Jumlah Artikel
Identifikasi awal (Google Scholar, Garuda, SINTA, DOAJ, ResearchGate)	212
Setelah penghapusan duplikasi	176
Setelah penyaringan judul dan abstrak	79
Setelah penilaian teks lengkap (eligibility)	38
Artikel akhir yang memenuhi kriteria dan disintesis	20

Sebanyak 20 artikel yang lolos seluruh tahapan seleksi selanjutnya diolah dengan teknik analisis tematik (thematic synthesis) — yakni memberi kode pada temuan tiap artikel, mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema yang lebih besar, lalu menafsirkan keterkaitan antartema (Kitchenham, 2004). Penilaian mutu studi dilakukan secara kualitatif dengan memperhatikan kejelasan tujuan penelitian, kecocokan metode yang dipakai, serta kredibilitas sumber publikasinya.

C. Hasil

Karakteristik Studi Terpilih

Tabel 3 memaparkan karakteristik dari 20 artikel yang menjadi bahan sintesis mengenai penerapan HRIS/SIM-SDM, mencakup nama penulis, jenis studi, dan fokus kajian masing-masing.

Tabel 3. Karakteristik Studi Terpilih

Penulis (Tahun)	Jenis Studi	Fokus Kajian
Romia (2009)	Studi kasus	Hubungan penerapan SIM-SDM dengan pengambilan keputusan kebutuhan pelatihan
Ngai & Wat (2006)	Tinjauan & analisis empiris	Tinjauan komprehensif HRIS lintas organisasi
Aswati dkk. (2015)	Deskriptif	Peran sistem informasi dalam pengelolaan perguruan tinggi
Marler & Fisher (2013)	Evidence-based review	e-HRM dan manajemen SDM strategis
Parry & Tyson (2011)	Studi empiris	Tujuan dan hasil aktual penerapan e-HRM
Kaleb dkk. (2019)	Deskriptif	Penerapan SIM dan pengawasannya pada instansi pajak
Rewah dkk. (2020)	Deskriptif	Efektivitas SIM Puskesmas terhadap layanan kesehatan
Rosadi & Purnomo (2020)	Kuantitatif	Pengaruh SIM-SDM terhadap kinerja pegawai
Wijonarko (2021)	Kuantitatif	Kinerja, disiplin, dan produktivitas dalam pemanfaatan HRIS
Winduasih (2021)	Deskriptif-asosiatif	SIM-SDM dan kinerja melalui pelatihan pada yayasan
Panjaitan (2022)	Kuantitatif	SIM-SDM, beban kerja, dan knowledge sharing terhadap kinerja organisasi
Khodir & Izzati (t.t.)	Studi literatur	Penerapan HRIS dalam manajemen kinerja karyawan
Amrozi & Ardilla (2022)	Konseptual	Konsep dan aplikasi SIM di organisasi
Bahas & Yomit (2022)	Kuantitatif	Pengaruh digitalisasi terhadap kinerja operasi
Mahyadi (2023)	SLR (PRISMA)	SIM terhadap kinerja organisasi lintas sektor
Balisa, Leffia & Shino (2024)	Kajian literatur	Prospek dan tantangan fungsi SIM di dunia bisnis
Anugrah, Nugroho & Nuche (2024)	Deskriptif-kuantitatif	Pengaruh SIM terhadap kinerja organisasi bisnis di Indonesia
Ramadhanti & Salsabilla	Deskriptif	Penerapan SIM dalam SDM dan kinerja

Penulis (Tahun)	Jenis Studi	Fokus Kajian
(2024)		koperasi
Prikshat, Malik & Budhwar (2021)	Tinjauan konseptual	AI-augmented HRM: anteseden dan konsekuensi
Hanafi & Anwar (2023, dalam telaah HRIS-HRM)	SLR	Hubungan HRIS dan fungsi strategis HRM

Bila dilihat dari sebarannya, kajian tentang HRIS sudah muncul sejak pertengahan dekade 2000-an pada literatur internasional, dan publikasi di tingkat nasional meningkat cukup tajam sejak tahun 2020, seiring makin masifnya transformasi digital SDM di Indonesia. Ditinjau dari metodanya, sebagian besar studi (11 dari 20 artikel) memilih pendekatan kuantitatif dan deskriptif-kuantitatif dengan survei pegawai sebagai instrumen utamanya, sedangkan sisanya memakai pendekatan tinjauan literatur, tinjauan sistematis, maupun studi kasus pada organisasi tertentu.

Sintesis Tematik

Proses pengodean dan pengelompokan temuan menghasilkan lima tema besar sebagaimana dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Tema Hasil Sintesis Literatur

Tema	Deskripsi Ringkas Temuan
Otomatisasi administrasi SDM	HRIS membantu mengotomatiskan presensi, penggajian, cuti, dan pengarsipan data pegawai, sehingga kesalahan input berkurang dan proses administratif berjalan lebih cepat.
Dukungan rekrutmen dan manajemen kinerja	Sistem mempermudah penjadwalan rekrutmen, penilaian kinerja yang berbasis data, serta pemberian umpan balik yang lebih objektif dan tepat waktu.
Peran strategis dalam pengambilan keputusan SDM	Data dan informasi yang dihasilkan HRIS menopang perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta perumusan kebijakan SDM yang lebih berbasis data.
Pengaruh terhadap kinerja organisasi	Mayoritas studi melaporkan adanya hubungan positif antara penerapan HRIS dan kinerja karyawan maupun organisasi, meskipun sejumlah studi lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan apabila tidak diiringi pelatihan yang memadai.
Faktor penentu keberhasilan dan tantangan	Kesiapan organisasi, dukungan pimpinan puncak, kualitas sistem, kemampuan literasi digital pengguna, serta keamanan data menjadi penentu efektivitas implementasi.

Pembahasan

1. Pola Penerapan HRIS (Menjawab RQ1): Temuan-temuan yang dikaji memperlihatkan bahwa penerapan HRIS pada umumnya diawali dari fungsi administratif dasar — presensi digital, penggajian, dan pengarsipan data pegawai — sebelum kemudian berkembang menuju fungsi yang lebih strategis, seperti rekrutmen berbasis sistem dan manajemen kinerja (Amrozi & Ardilla, 2022; Balisa dkk., 2024). Pada instansi pemerintah dan sektor layanan kesehatan, Kaleb dkk. (2019) serta Rewah dkk. (2020) menunjukkan bahwa penerapan SIM-SDM cenderung diarahkan pada pengawasan kinerja dan peningkatan

efektivitas layanan publik. Sementara pada organisasi swasta maupun lembaga sosial, Winduasih (2021) dan Panjaitan (2022) melaporkan bahwa HRIS mulai dipadukan dengan program pelatihan serta pengelolaan beban kerja pegawai.

Dari sudut pandang konseptual, Marler dan Fisher (2013) bersama Parry dan Tyson (2011) menekankan bahwa cakupan e-HRM jauh lebih luas ketimbang sekadar HRIS transaksional, karena turut mencakup portal swalayan pegawai (self-service) dan sistem pendukung keputusan SDM. Pandangan ini sejalan dengan temuan Prikshat dkk. (2021) yang mengungkapkan kecenderungan HRIS terkini mulai memadukan kecerdasan buatan guna mendukung analitik SDM (people analytics), meski penerapannya di Indonesia masih terbatas pada organisasi berskala besar.

2. Pengaruh terhadap Kinerja SDM dan Organisasi (Menjawab RQ2): Secara keseluruhan, literatur yang ditelaah menunjukkan adanya hubungan yang positif antara penerapan HRIS dengan kinerja, baik pada level karyawan maupun organisasi. Rosadi dan Purnomo (2020) mendapati pengaruh yang signifikan dari sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai di organisasi swasta, sedangkan Wijonarko (2021) memperlihatkan bahwa tingkat kinerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja turut memengaruhi keputusan karyawan dalam memanfaatkan aplikasi HRIS. Pada tataran organisasi, Mahyadi (2023) melalui tinjauan sistematisnya menegaskan bahwa sistem informasi manajemen turut mendorong peningkatan kinerja organisasi lintas sektor, terutama lewat efisiensi pengolahan data dan dukungan terhadap pengambilan keputusan.

Meski demikian, tidak semua studi menghasilkan temuan yang seragam. Winduasih (2021) melaporkan bahwa penerapan SIM-SDM, secara parsial, tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak dibarengi program pelatihan yang memadai — sementara variabel pelatihan itu sendiri justru terbukti berpengaruh positif. Temuan ini memperkuat pandangan Ngai dan Wat (2006) bahwa keberhasilan HRIS lebih ditentukan oleh faktor perilaku penggunanya, bukan semata-mata pada kecanggihan teknologi yang digunakan.

3. Faktor Penentu Keberhasilan dan Tantangan Implementasi (Menjawab RQ3): Beberapa studi mengidentifikasi sejumlah faktor yang turut menentukan keberhasilan implementasi HRIS. Dukungan dari pimpinan puncak, kesiapan infrastruktur teknologi, dan kualitas sistem menjadi prasyarat yang penting (Bahas & Yamit, 2022; Anugrah dkk., 2024). Di samping itu, telaah literatur sistematis mengenai hubungan HRIS dan HRM juga menggarisbawahi bahwa efektivitas HRIS turut dipengaruhi oleh tingkat literasi digital pengguna, aspek keamanan data, dan sejauh mana pengguna menerima sistem baru tersebut (Hanafi & Anwar, 2023, dalam telaah HRIS-HRM).

Sisi tantangan implementasi juga disoroti oleh Khodir dan Izzati (t.t.), yang mendapati bahwa penolakan pegawai terhadap perubahan dari proses kerja manual menjadi salah satu kendala utama, terutama pada organisasi dengan struktur birokrasi yang kaku. Ramadhanti dan Salsabilla (2024) menambahkan bahwa pada organisasi berskala kecil seperti koperasi, keterbatasan anggaran dan minimnya kompetensi teknis staf administrasi menjadi hambatan tersendiri dalam mengadopsi HRIS secara menyeluruh. Dengan begitu, keberhasilan penerapan HRIS bersifat multidimensi, yang melibatkan aspek teknologi, organisasi, dan manusia secara bersamaan.

4. Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini tidak lepas dari sejumlah keterbatasan. Pertama, penelusuran literatur hanya dibatasi pada beberapa basis data tertentu, sehingga ada kemungkinan artikel relevan lainnya belum tercakup. Kedua, sebagian besar studi primer menggunakan desain survei potong-lintang (cross-sectional) pada satu organisasi saja, sehingga generalisasi temuannya ke konteks organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, keragaman sektor pada studi primer — mulai dari pemerintahan, kesehatan, pendidikan, swasta, hingga koperasi — membuat perbandingan langsung antarstudi memiliki keterbatasan dari sisi metodologis.

D. Penutup

Tinjauan literatur sistematis ini memperlihatkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRIS) turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik melalui otomatisasi administrasi SDM, dukungan terhadap proses rekrutmen dan manajemen kinerja, maupun penyediaan informasi bagi pengambilan keputusan SDM yang lebih strategis. Penerapan HRIS sendiri sudah terdokumentasi pada beragam jenis organisasi, mulai dari instansi pemerintah, layanan kesehatan, lembaga pendidikan, hingga organisasi swasta dan koperasi.

Kendati demikian, pengaruh HRIS terhadap kinerja tidak selalu konsisten dan sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, dukungan pimpinan puncak, serta ketersediaan pelatihan penggunaan sistem. Oleh sebab itu, organisasi perlu memandang implementasi HRIS bukan sekadar sebagai investasi teknologi semata, melainkan sebagai bagian dari perubahan manajerial yang menuntut kesiapan organisasi secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menempuh studi longitudinal dan lintas sektor, agar kontribusi HRIS terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang dapat diukur secara lebih presisi, termasuk menelusuri peluang integrasi analitik SDM berbasis kecerdasan buatan dalam konteks organisasi di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Amrozi, Y., & Ardilla, Y. (2022). Management information systems: Konsep dan aplikasi SIM di organisasi. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(2), 181–197.
- Anugrah, R., Nugroho, D., & Nuche, A. (2024). Pengaruh sistem informasi manajemen dalam pembentukan kinerja organisasi bisnis di Indonesia. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(2), 134–141. <https://doi.org/10.33050/mentari.v2i2.480>
- Aswati, dkk. (2015). Peranan sistem informasi dalam perguruan tinggi. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 1(2), 79–86.
- Bahas, M. P. R., & Yamit, Z. (2022). Pengaruh digitalisasi terhadap praktik organisasi dan kinerja operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*, 1(4).
- Balisa, D., Leffia, A., & Shino, Y. (2024). Memanfaatkan fungsi sistem informasi manajemen: Prospek dan tantangan di dunia bisnis. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(2), 123–133.
- Hanafi, & Anwar. (2023). Dikutip dalam: Hubungan Human Resource Information System (HRIS) dan Human Resource Management (HRM): Telaah literatur sistematis. *Bridge: Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Telekomunikasi*.
- Kaleb, B. J., dkk. (2019). Penerapan sistem informasi manajemen dan pengawasannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 781–790.
- Khodir, A., & Izzati, U. A. (t.t.). Penerapan Human Resources Information System (HRIS) dalam manajemen kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Psikologi*, Universitas Negeri Surabaya.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. Keele University Technical Report.
- Mahyadi. (2023). Sistem informasi manajemen terhadap kinerja organisasi (A literature review). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 301–311. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.863>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- Ngai, E. W. T., & Wat, F. K. T. (2006). Human resource information systems: A review and empirical analysis. *Personnel Review*, 35(3), 297–314. <https://doi.org/10.1108/00483480610656702>

- Panjaitan, E. F. (2022). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja organisasi Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Prikshat, V., Malik, A., & Budhwar, P. (2021). AI-augmented HRM: Antecedents, assimilation and multilevel consequences. *Human Resource Management Review*.
- Ramadhanti, N. A., & Salsabilla, P. J. (2024). Analisis penerapan sistem informasi manajemen dalam sumber daya manusia dan kinerja koperasi. *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(2), 1545–1549.
- Rewah, D. R., dkk. (2020). Efektivitas penerapan sistem informasi manajemen Puskesmas (SIMPUS) di Kota Manado. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(5).
- Romia. (2009). Hubungan penerapan sistem informasi sumber daya manusia dengan pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Universitas Pendidikan Indonesia.
- 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.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis kinerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan dalam mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia. *Teknika*, 10(3). <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Winduasih, U. (2021). Analisis pengaruh sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan di Yayasan Istiqamah Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.