

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Dewi Sri Karawang

Mahesa Januar Amarullah¹, Nelly Martini²

^{1,2} Universitas Singaperbangsa Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: mahesajanuar08@gmail.com¹, nelly.martini@fe.unsika.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikasi yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian berjumlah 86 responden dan menggunakan teknik sampling non probability sampling yaitu sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan korelasi antara variabel Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja diperoleh nilai 0,374 yang berarti terdapat korelasi antar variabel. Pengaruh parsial Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan 1,67%. Pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 41,92%, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja lebih besar memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh secara simultan Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,59% sedangkan sisanya 56,41% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci: Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to determine the Effect of HR Information Systems and Work Discipline on Employee Performance at Dewi Sri Karawang Hospital. The method used in this study is quantitative with descriptive and verification analysis, namely collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The sample in this study amounted to 86 respondents and used a non-probability sampling technique, namely saturated sampling or census. The data analysis technique used is the Likert scale analysis technique and path analysis. Based on the analysis that has been carried out, this research proves the correlation between the HR Information System variables and Work Discipline, a value of 0.374 is obtained, which means there is a correlation between variables. The partial effect of HR Information Systems on Employee Performance is 1.67%. The partial effect of Work Discipline on Employee Performance is equal to 41.92%, it can be stated that Work Discipline has a greater influence on Employee Performance. The simultaneous influence of HR Information Systems and Work Discipline on Employee Performance is 43.59% while the remaining 56.41% is the influence of variables not examined.

Keywords: Information Systems, Human Resources, Work Discipline



PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan, memberikan pelayanan yang beragam kepada pasien dengan memberikan

pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit kesehatan, berperan penting dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Diasumsikan bahwa sumber daya yang tersedia di rumah sakit dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan terkait masalah tersebut.

Rumah sakit juga memiliki misi untuk memberikan pelayanan medis yang bermutu dan terjangkau bagi masyarakat. Menghadapi perubahan, rumah sakit harus selalu memenuhi misinya sebagai unit pelayanan sosial dalam industri kesehatan. untuk dapat tumbuh, mandiri dan kuat. kemampuan bersaing (Astuti, 2018).

Tabel 1. Fenomena Penerapan Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor
	STS	TS	KS	S	SS	
Menurut saya organisasi telah berjalan dengan baik	0	4	36	52	15	107
Saya mampu bekerja tanpa pengawasan	0	2	30	48	35	115
Menurut hasil pekerjaan saya lakukan sesuai dengan target awal	0	0	3	60	70	133
Jumlah capain skor	0	6	69	160	120	355
Skor ideal			5x3x30			450
%Skor capaian			78,89%			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dari tiga pertanyaan di atas jumlah capain skor yang di dapat 355 dengan skor ideal 450 dan skor capain 78,89% . dapat dilihat kinerja karyawan pada rumah sakit dewi sri dalam organisasi telah berjalan dengan baik, mampu bekerja tanpa pengawasan dan bekerja sesuai target awal belumlah maksimal.

Tabel 2. Fenomena Penerapan Sistem Informasi Sdm

Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor
	STS	TS	KS	S	SS	
Menurut saya sistem informasi pada rumah sakit dewi sri memiliki ketahanan dari kesalahan data	4	6	33	40	10	93
Menurut saya sistem informasi pada rumah sakit dewi sri memiliki ketahanan dari kerusakan data	2	6	36	40	15	99
bagi saya penggunaan sistem informasi pada rumah sakit dewi sri memiliki kecepatan akses yang baik	1	2	42	28	35	108
Jumlah capain skor	7	15	111	108	60	300
Skor ideal			5x3x30			450
%Skor capaian			66,67%			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dari tiga pertanyaan di atas jumlah capain skor yang di dapat 300 dengan skor ideal 450 dan skor capain 66,67% . dapat dilihat sistem informasi pada rumah sakit dewi sri dalam ketahanan dari Kesalahan data, kerusakan data dan memiliki kecepatan akses yang baik belumlah maksimal.

Tabel 3. Fenomena Penerapan Disiplin Kerja

Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor
	STS	TS	KS	S	SS	
bagi saya menggunakan peralatan kerja dengan baik merupakan bentuk disiplin kerja	0	0	3	68	60	131
Bagi saya memanfaatkan peralatan kerja dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja	0	0	6	76	45	127
Bagi saya mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan merupakan bentuk disiplin kerja	0	0	0	80	50	130

Jumlah capain skor	0	0	9	224	155	388
Skor ideal			5x3x30			450
%Skor capaian			86,22%			

Sumber: Data diolah, 2023

Bedasarkan tabel diatas bawah dari dua pertanyaan di atas jumlah capai skor yang di dapat sebesar 388 dengan skor ideal 450 dan skor capaian 86,22%. karyawan dalam menggunakan peralatan kerja belum cukup baik dan kurang mencerminkan bentuk kedisiplinan kerja. Karyawan belum dapat memanfaatkan peralatan kerja dengan baik dan belum dapat meningkatkan disiplin kerja. Dan karyawan belum dapat mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan kurang mencerminkan bentuk kedisiplinan kerja

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif meliputi data berupa kuesioner dan tabel perhitungan, populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang jumlah karyawan 595 lalu di ambil sampel sebesar 86 dengan nilai torelansi sebesar 10%. Sedangkan untuk penelitian menggunakan metode path analysis, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Disiplin Kerja

Untuk melihat korelasi antara sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara parsial (masing-masing) dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. Korelasi Antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja
Correlations

		SISTEM INFORMASI SDM	DISIPLIN KERJA
SISTEM INFORMASI SDM	Pearson	1	.374**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
DISIPLIN KERJA	N	86	86
	Pearson	.374**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah , 2023

Dari tabel tersebut menunjukan hasil uji person correlation menunjukan terdapat signifikansi antara Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja. Hal ini menunjukan dengan nilai sig (2-tailed) = 0,000 lebih kecil dari 0,10 selain itu hubungan antara kedua variabel senilai 0,374 atau mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan variabel antara Sistem Informasi SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan model analisis jalur (Path Analysis)

Tabel 5. Analisis Jalur Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	15219.074	4894.788		3.109	.003
SISTEM INFORMASI SDM	.064	.099	.057	.647	.519
DISIPLIN KERJA	1.098	.153	.637	7.167	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Diolah, 2023

Adapun nilai koefisiensi determinasi variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), maka hasil perhitungan koefisiensi jalur akan dihitung menggunakan rumus koefisiensi determinasi sebagai berikut

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,057)^2 \times 100\% \\ = 0,0032 \times 100\% \\ = 0,32\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, koefisiensi determinasi Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,051% artinya dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh langsung variabel Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi variabel tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,637)^2 \times 100\% \\ = 0,4057 \\ = 40,57\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,57% artinya dapat disimpulkan adanya pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.423	5110.12500

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SISTEM INFORMASI SDM

Sumber: Data Diolah, 2023

Menunjukkan bahwa koefisiensi determinasi sebesar 0,423 yang berarti 42,3% merupakan nilai kinerja Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang di pengaruhi oleh Sistem Informasi SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan sisanya 56,4% merupakan nilai variabel lain tidak diteliti.

**Tabel 6. Uji parsial (T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15219.074	4894.788		3.109	.003
SISTEM INFORMASI SDM	.064	.099	.057	.647	.519
DISIPLIN KERJA	1.098	.153	.637	7.167	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Diolah, 2023

Bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Antara Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H0 : $\rho_{X1} = 0$ tidak terdapat pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : $\rho_{X2} \neq 0$ terdapat pengaruh antara Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan kriteria uji yaitu sebagai berikut:

- H0 Ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 10% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata variabel X1 terhadap Y
- H0 Diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 10% maka pengujian signifikan atau tidak ada pengaruh yang nyata variabel X1 atau Y

Untuk pengaruh signifikan Sistem Informasi SDM (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan = 10%, degree of freedom (df) = $(n-k) - 3 = 86 - 3 = 83$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.66342$. Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 0,647$ pengaruh X1 secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Pengaruh Parsial Sistem Informasi SDM (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{X1}	0,519	0,10	0,647	1.66342	H₀ DITERIMA

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,414) $> \alpha$ (0,10) dan t_{hitung} (0,647) $< t_{\text{tabel}}$ (1.66342) maka H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H0 = $\rho_{X2} = 0$ tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H1 = $\rho_{X2} \neq 0$ terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria sebagai berikut:

- H0 Ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 10% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata variabel X1 terhadap Y
- H0 Diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 10% maka pengujian

signifikan atau tidak ada pengaruh yang nyata variabel X1 atau Y

Untuk pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan = 10%, degree of freedom (df) = (n-k) = 86 – 3 = 83 diperoleh ttabel = 1.66342 berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa thitung = 7,167 pengaruh X2 secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Pengaruh Parsial Sistem Informasi SDM (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
pyX1	0,519	0,10	0,647	1.66342	H ₀ DITERIMA

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,414) > α (0,10) dan thitung (0,647) < ttabel (1.66342) maka H₀ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisis mengenai pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi SDM menurut Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dalam kemudahan penggunaan dan keamanan pengguna menurut persepsi responden kriteria setuju atau baik, namun masih ada nilai indikator seperti keandalan sistem, fleksibilitas dan kecepatan akses masih perlu dievaluasi kembali agar Sistem Informasi SDM berjalan dengan lebih baik.
2. Disiplin Kerja menurut Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dinilai sudah sangat baik dengan tiga dimensi dan masuk dalam kategori sangat setuju atau sangat baik Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam tanggung jawab, sikap dan norma sudah dapat dinyatakan baik.
3. Kinerja Karyawan menurut Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang kinerja karyawan sebagai komitmen, ketepatan waktu dan kualitas kerja menurut persepsi responden dengan kriteria sangat setuju atau sangat baik namun masih ada nilai indikator seperti kualitas, kemandirian dan efektivitas dapat ditingkatkan agar Kinerja Karyawan Meningkat.
4. hasil uji Person Correlation menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) hal ini dapat dilihat dengan nilai Sig (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari 0,10 selain itu hubungan antara kedua variabel bernilai 0,374 jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel sistem informasi SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) karena nilai koefisien korelasi mendekati 1
5. Terdapat pengaruh parsial dari Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,052 atau 5,2%. Pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,67% pada hasil uji parsial nilai sig (0,519) > α (0,10) dan thitung (0,647) < ttabel (1,66342) maka H₀ diterima.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,637 atau 63,7%. Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,92%. Pada hasil uji parsial nilai sig (0,000) < α (0,10) dan thitung (7,167) > ttabel (1,66342) maka H₀ ditolak.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Sistem Informasi SDM

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 32,101$ dan $sig = 0.000$ sedangkan $F_{tabel} = 2,37$ nilai $F_{hitung} (32,101) > F_{tabel} (2,37)$ dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0,10$ dengan hipotesis H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Sistem Informasi SDM Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,4359 atau 43,59% adapun variabel lain sebesar 0,5641 atau 56,41%. Sehingga variabel di luar penelitian yang berpengaruh secara simultan antara Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 56,41%.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. (2018). PERAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 1–23. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v17i1.198>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV . AA. RIZKY.
- Dijanto, V., Yendra, Khotimah, K., & Pakasi, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Al-Fatah Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, Vol.3(1), 361–370. <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/pasca/article/view/607>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Gusty, R., Tua, H., & Adiarto. (2020). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian , Pendidid. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(2), 121–140.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(2), 125. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- M. Anang Firmansyah, B. W. M. (2018). *Buku pengantar manajemen*. DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Machendrawaty, H. N., & Ag, M. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. CV. Mimbar Pustaka.
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* (M. A. Dr. Sardimi (ed.)). K-Media.
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutari, I. A., Laia, F., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 215–227.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.