

## **PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MANDOM INDONESIA TBK**

**Rizkia Hartini**

Program Sarjana Terapan Politeknik Negeri Jakarta, Jakarta

Email Korespondensi : [Rizkiahartini@gmail.com](mailto:Rizkiahartini@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menimbulkan berbagai perubahan terhadap sistem di lingkungan kerja. *Human Resource Department* (HRD) merupakan salahsatu bagian penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan. Tingkat kompleksitas pekerjaan yang dilakukan HRD, mengharuskan pengelolaan sistem yang tertata, mudah dipahami, dan efisien melalui pemanfaatan teknologi yaitu *Human Resource Information System* (HRIS) dalam mengoptimalkan keterbatasan fisik maupun mental manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh aplikasi HRIS terhadap kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu: Hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Hasil uji linearitas sebesar 0,074. Hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan  $Y = 13,641 + 1,297 X$ , Sedangkan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,829 dan koefisien determinasi sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh aplikasi HRIS sebesar 68,7% sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji t pada penelitian ini memperoleh nilai thitung 14,515 > ttabel 1,66088 oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel aplikasi HRIS memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

The rapid development of technology has resulted in various changes to the system in the work environment. Human resource department is an important part of the company's operational sustainability in managing the company's human resources. The level of complexity of the work carried out by HRD requires an organized, easy-to-understand, and efficient system management through the use of technology called Human Resource Information System in optimizing human physical and mental limitations. This study aims to analyze the effect of the HRIS application on employee's performance at PT Mandom Indonesia Tbk. The research using quantitative method, and the results of the study are: Normality test result with sig. equal to 0.200. The result of the linearity test is 0.074. The result of simple linear regression analysis with the equation of  $Y = 13.641 + 1.297 X$ , while the test results of the correlation coefficient are 0.829 and the result of coefficient determination is 0.687. The conclusion of the study is employee performance variable is influenced by the HRIS application by 68,7%, while 31,3% is influenced by other variable that is not examined. The results of the t test in this study obtained the value of t count  $14.515 > t$  table 1.66088, therefore it can be stated that H1 is accepted and H0 is rejected. Thus, HRIS application variable has an effect on employee's performance variable.

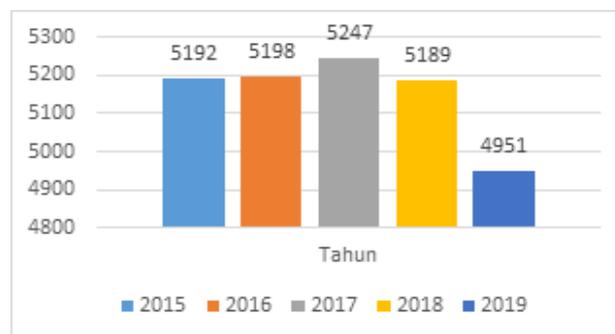
**Keywords:** Human Resources Information Systems, Employee's Performance

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menimbulkan berbagai perubahan terhadap sistem di lingkungan kerja. Pada saat ini, teknologi mulai diterapkan hampir pada seluruh kegiatan operasional perusahaan dimulai dari kegiatan produksi, hingga

pengelolaan sumber daya manusia. Dalam ruang lingkup kerja, Human Resource Department merupakan salahsatu bagian penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan dimulai dari proses perekrutan karyawan, pengorganisasian data karyawan, pemeliharaan karyawan, pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, serta menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Pada bagian administrasi kepersonaliaan, HRD bertanggungjawab atas segala kegiatan yang berkaitan dengan karyawan, seperti data karyawan, absensi, gaji, tunjangan, hak cuti, pajak penghasilan (pph 21), dan lain-lain. Selain tugas-tugas tersebut, HRD juga harus membuat laporan kehadiran, laporan gaji, laporan izin/sakit, dan laporan cuti yang rutin dibuat setiap bulan nya, dan hal ini memerlukan manajemen waktu yang ekstra dan terorganisir. Tingkat kompleksitas pekerjaan yang dilakukan HRD, mengharuskan pengelolaan sistem yang tertata, mudah dipahami, dan efisien melalui pemanfaatan teknologi dalam mengoptimalkan keterbatasan fisik maupun mental manusia.

*Human Resource information System (HRIS)* merupakan sebuah sistem yang dikembangkan terintegrasi dengan teknologi dan dapat dipakai untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan orang dalam organisasi sumber daya terdiri dari basis data, serta perangkat keras maupun perangkat lunak yang berfungsi untuk mengelola data untuk kepentingan pengelolaan sumber daya manusia. PT Mandom Indonesia Tbk merupakan salahsatu perusahaan besar dan terkemuka di Indonesia yang memproduksi kosmetik, dan produk perawatan tubuh. Dengan tingginya tingkat permintaan produk di Pasar Global, perusahaan berusaha untuk tetap memenuhi kebutuhan konsumen dengan menyesuaikan jumlah tenaga kerja untuk memproduksi barang. Berikut merupakan data jumlah tenaga kerja di PT Mandom Indonesia Tbk. dari tahun 2015-2019:



Gambar 1. Jumlah Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk 2015 – 2019

HRD berperan penting dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan yang dapat mencapai ribuan orang. Setiap harinya, perusahaan harus memantau administrasi para karyawan yang mencapai ribuan seperti absensi, cuti, perjalanan dinas dan sebagainya. Sebelum menggunakan aplikasi HRIS, PT Mandom Indonesia Tbk memproses kegiatan administrasi karyawan secara manual. Seluruh data administrasi dikumpulkan dari tingkatan administrasi paling bawah, dan diserahkan ke tingkatan HRD. Penggunaan aplikasi HRIS pada PT Mandom Indonesia Tbk digunakan untuk membuat pekerjaan HRD lebih efektif dan efisien dalam mengelola laporan sumber daya manusia perusahaan. Sebelum menggunakan aplikasi HRIS, karyawan menggunakan sidik jari untuk melakukan absensi, selanjutnya admin melakukan kegiatan cek ulang untuk menghindari adanya kesalahan sistem finger print yang gagal membaca sidik jari. Kemudian data-data yang terkumpul diserahkan pada bagian HRD. Pada tahun 2018, PT Mandom Indonesia Tbk mulai menggunakan aplikasi HRIS untuk membantu pekerjaan HRD agar menjadi lebih efektif dan efisien. Pada implementasinya terdapat kendala-kendala yang muncul dalam

penggunaan aplikasi HRIS seperti masalah koneksi dan fitur kemudahan dalam penggunaan aplikasi, kesalahan dalam pemrograman sistem absensi dengan ketidak selarasan antara data input dan hasil output seharusnya. Hal ini mempengaruhi laporan yang terkait pengelolaan sumber daya manusia serta tingkat efektivitas kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh aplikasi HRIS terhadap kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Peneliti mengambil tema "Pengaruh Aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk".

### **Human Resource Information System (HRIS)**

HRIS merupakan pengaplikasian bidang teknologi informasi kedalam aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dalam hal perencanaan, pemrosesan data dalam langkah yang terstandarisasi dalam aplikasi sumber daya perusahaan atau *Enterprise Resource Planning* (ERP). Penggunaan teknologi pada perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan kerjaan seluruh komponen organisasi yang terlibat. HRD memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan pengelolaan sistem yang tertata, mudah dipahami, dan efisien melalui pemanfaatan teknologi. Menurut Rivai (2018:729), HRIS adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. HRIS terbentuk dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang tersinkronisasi harus berfungsi dengan baik agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Rivai (2018:736) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen utama dalam HRIS yaitu fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi keluaran.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russel (2013:179) kinerja karyawan adalah catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai standar maka hasil kerja sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada penyimpangan pada sebuah proses kerja. Seorang karyawan harus memahami kriteria kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Kriteria kinerja merupakan dimensi pengevaluasian kinerja seseorang. Menurut Bernardin dan Russel (2013:180) terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, efektifitas biaya, kemampuan tanpa pengawasan, dan hubungan antar pribadi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dalam kurun waktu enam bulan, yaitu dari bulan Maret – Agustus 2020. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk yang menggunakan aplikasi HRIS dengan jumlah populasi 4.191 orang dan jumlah sampel sebanyak 98 orang menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif dalam bentuk hubungan kausal. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer melalui wawancara dan kuesioner. Analisis data melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

### **Definisi Operasional Variabel**

1. *Human Resource Information System* (HRIS) merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh aplikasi HRIS pada PT Mandom Indonesia Tbk

yang terdiri dari 3 indikator yaitu: Fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi keluaran. (Rivai, 2018)

2. Kinerja Karyawan merupakan catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terdiri dari 6 indikator yaitu: kualitas, kuantitas, waktu, efektifitas biaya, kemampuan tanpa pengawasan, dan hubungan antar pribadi. (Bernardin & Russel, 2013)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Setelah kuesioner penelitian dinyatakan valid dan reliabel, peneliti melakukan uji normalitas, linearitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (t) dengan hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas data menggunakan SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.45431195
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.050
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas tes *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Jika nilai signifikansi menunjukkan angka > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data telah berdistribusi normal sesuai dengan ketentuan uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Dalam penelitian ini, hasil uji linearitas menggunakan SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		13680.493	25	547.220	11.136	.000
KINERJA	Between	11828.524	1	11828.524	240.716	.000
KARYAWAN	Groups	1851.969	24	77.165	1.570	.074
*APLIKASI	from Linearity					
HRIS	Within Groups	3538.007	72	49.139		
Total		17218.500	97			

Nilai probabilitas antara aplikasi HRIS terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,074. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear, yaitu rata-rata data yang diperoleh dari kelompok sampel terletak dalam garis lurus.

**c. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Adapun cara untuk mengetahui bagaimana pengaruh regresi, dapat dilakukan perhitungan dengan membuat persamaan regresi sederhana berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.641	4.726		2.886	.005
	APLIKASI HRIS	1.297	.089	.829	14.515	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan diatas maka persamaan regresi linear adalah  $Y = 13,641 + 1,297 X$ . Angka 13,641 merupakan nilai konstanta variabel kinerja karuawan jika tidak ada variabel aplikasi HRIS. Sedangkan angka 1,297 merupakan nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan 1 angka untuk variabel aplikasi HRIS, maka ada kenaikan pula pada variabel kinerja karyawan.

**d. Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.684	7.493

a. Predictors: (Constant), APLIKASI HRIS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, hasil analisis koefisien korelasi antara variabel aplikasi HRIS dan variabel kinerja karyawan adalah 0,829, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Menurut tabel koefisien korelasi, variabel yang memiliki nilai  $r > 0,8$  memiliki tingkat hubungan antar variabel yang sangat kuat.

**e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan nilai untuk mengukur seberapa besar persentase variabel independent (aplikasi HRIS) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel independen dianggap memiliki pengaruh yang besar apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1. Sebaliknya, apabila nilai R<sup>2</sup> menjauhi angka 1, maka pengaruh persentase variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Berdasar hasil analisis data menggunakan SPSS versi 22, diketahui nilai R adalah 0,829 sedangkan nilai R<sup>2</sup> adalah 0,687 atau 68,7%. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi HRIS mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,7%. sedangkan 31,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

### f. Uji Signifikansi (t)

Uji Signifikansi (t) digunakan untuk menguji keberartian model regresi pada masing-masing variabel secara parsial. Berikut merupakan hasil uji t menggunakan SPSS versi 22:

Tabel 5. Tabel Uji Signifikansi (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.641	4.726		2.886	.005
	APLIKASI HRIS	1.297	.089	.829	14.515	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, variabel aplikasi HRIS memiliki thitung sebesar 14,515. Sedangkan untuk mengetahui ttabel, menggunakan rumus  $df = \text{jumlah Responden} - \text{jumlah variabel}$ . Nilai ttabel dari penelitian dengan jumlah Responden 98 dan 2 variabel dengan taraf signifikansi 10% adalah 1,66088 (lampiran 3). Dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (14,515 > 1,6608) maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan H1 diterima dan H0 ditolak yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel aplikasi HRIS dan kinerja karyawan.

### Pembahasan

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang diteliti yaitu aplikasi HRIS dan kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Adapun aplikasi HRIS yang digunakan PT Mandom Indonesia Tbk yaitu GreatDay HR untuk mengelola kegiatan administrasi sumber daya manusia seperti absensi, gaji, tunjangan, dan bonus. Dengan menggunakan aplikasi HRIS, kegiatan absensi, penggajian, dan pemberian bonus serta tunjangan dapat diproses secara langsung untuk mempercepat pekerjaan HRD dalam mengolah data karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,687, hal ini menunjukkan bahwa variabel aplikasi HRIS mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,3% merupakan variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan uji signifikansi t hitung > t tabel maka H1 diterima H0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel aplikasi HRIS dan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data, serta fungsi keluaran pada aplikasi HRIS mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada proses input data yang mudah menyebabkan penggunaan waktu yang efisien pada kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang diteliti yaitu aplikasi HRIS dan kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Adapun aplikasi HRIS yang digunakan PT Mandom Indonesia Tbk yaitu GreatDay HR untuk mengelola kegiatan administrasi sumber daya manusia seperti absensi, gaji, tunjangan, dan bonus. Dengan menggunakan aplikasi HRIS, kegiatan absensi, penggajian, dan pemberian bonus serta tunjangan dapat diproses secara langsung untuk mempercepat pekerjaan HRD dalam mengolah data karyawan. Peneliti melakukan uji analisis regresi linier sederhana dengan nilai  $Y = 13,641 + 1,297 X$ . Tanpa adanya variabel aplikasi HRIS maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 13,641. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 1,297, apabila variabel aplikasi HRIS ditingkatkan 1 nilai, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,297. Pada hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0.829. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antarvariabel memiliki arah yang positif kuat. Selanjutnya koefisien determinasi

(R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,687, hal ini berarti 68,7% variabel aplikasi HRIS mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk, sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,3% merupakan variabel yang tidak diteliti. Hasil uji signifikansi (t) yang dilakukan Peneliti menunjukkan t hitung sebesar 14,515 sedangkan ttabel menunjukkan nilai 1,66088. Dapat disimpulkan bahwa jika thitung > t tabel maka H1 diterima H0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel aplikasi HRIS dan kinerja karyawan. Adapun pernyataan yang mendapatkan tanggapan dengan nilai paling besar pada variabel aplikasi HRIS yaitu pada indikator fungsi masukan dimana sebagian besar responden merasa mudah dalam menggunakan aplikasi HRIS di PT Mandom Indonesia Tbk Selanjutnya pernyataan yang memiliki tanggapan paling besar pada variabel kinerja karyawan yaitu pada indikator kualitas dimana aplikasi HRIS dapat meminimalisir tingkat kesalahan kerja terkait absensi, pengajuan cuti, dan lembur.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Allah Swt serta kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini baik yang berasal dari Politeknik Negeri Jakarta maupun dari PT Mandom Indonesia Tbk.

### REFERENSI

- [1] Bernardin and Russel. (2013). *Human Resource Management 6<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill
- [2] Bohlander, g. s. (n.d.).(2010). *Principles of Human Resource Management 15<sup>th</sup> Edition*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- [3] Flippo, B Edwin. (2013). *Personnel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- [4] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Handoko, T Hani. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2 Cetakan ke-13. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [6] Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Mondy, R Wayne. (2014). *Human Resource Management 13<sup>th</sup> Edition*. USA: Prentice Hall.
- [9] Pomffyova, Maria. (2017). *Management of Information System*. United Kingdom: IntechOpen
- [10] Rivai, Veithzal. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [11] Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-4*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [13] Ambo, Siti Nurbaya. (2015). Rancang Bangun Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) menggunakan metode Model View Controller (MVC). Seminar Nasional Sains dan Teknologi. Universitas Muhammadiyah Jakarta.

- [14] Rahmani, Hani Fitria. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic and Entrepreneurship (Econeur)*. Politeknik Sukabumi.
- [15] Saputra, Terry. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Mulawarman.
- [16] PT Mandom Indonesia Tbk. *Annual Report - Mandom*. Tersedia pada: <https://www.mandom.co.id/en/annual-report>. (2020, April 28).
- [17] Raharjo, Sahid. *Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS*. Tersedia pada: <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>. (2020, Juli 12).