

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK SUMSEL BABEL CABANG PAGAR ALAM)**

Yulia Misrania

yuliamisrania@lembahdempo.ac.id

Yadi Maryadi,

yadimaryadi@lembahdempo.ac.id

Ahmad Feriyansyah

feriyansyah@lembahdempo.ac.id

Febriansyah

febriansyah@lembahdempo.ac.id

Universitas Lembah Dempo

Jalan H. Effendi Sangkim, Airlaga Kelurahan Kuripan Babas Pagar Alam Sumatera Selatan
Telepon (0730) 624445 Ponsel 08117104411

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam. Dalam industri perbankan, efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan menggunakan metode deskriptif dan analisis asosiatif, penelitian ini mengevaluasi respons karyawan terhadap SISDM dan dampaknya terhadap kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa evaluasi terhadap SISDM masuk dalam kategori "Cukup Baik", dengan nilai rata-rata bobot sebesar 96. Analisis asosiatif mengungkapkan bahwa SISDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh temuan regresi berganda. Sementara itu, disiplin kerja juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, penerapan SISDM dan tingkat disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam. Dalam hal ini, manajemen perlu terus meningkatkan penerapan SISDM dan memperhatikan pembinaan disiplin kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keywords: Sistem Informasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam industri perbankan, peningkatan kinerja individu dalam tim karyawan memiliki implikasi yang sangat vital terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Fokus utama dari tujuan strategis ini meliputi pemenuhan kebutuhan nasabah dengan layanan yang optimal serta peningkatan profitabilitas

LATAR BELAKANG

entitas tersebut. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) telah menjadi salah satu alat yang semakin banyak digunakan oleh perusahaan, khususnya dalam sektor perbankan, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dan efisiensi SDM. Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam, sebagai salah satu

pelaku dalam industri perbankan, tidak melewati pentingnya penggunaan SISDM sebagai instrumen yang mendukung manajemen SDM mereka.

Penggunaan SISDM di industri perbankan bukanlah hal yang baru, namun, terus berkembang seiring dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis. Perkembangan teknologi informasi telah memberikan dorongan signifikan dalam penerapan SISDM, dengan perusahaan-perusahaan yang semakin mengadopsi solusi tersebut sebagai bagian dari strategi manajemen SDM mereka. Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam, sebagai pemain utama dalam industri perbankan regional, telah merespon tren ini dengan serius, mengamati bahwa penerapan SISDM adalah suatu keharusan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola tenaga kerja mereka.

Lebih dari sekadar alat teknologi, penerapan SISDM juga melibatkan perubahan dalam budaya organisasi dan proses manajemen SDM. Penggunaan SISDM di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam, misalnya, tidak hanya mencakup aspek teknis implementasi sistem, tetapi juga memperhatikan integrasi nilai-nilai perusahaan dan kebijakan manajemen SDM yang sesuai. Dengan demikian, penggunaan SISDM bukan hanya menjadi alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga sebuah proses transformasi organisasional yang holistik.

Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dalam Penelitian Ini adalah Bagaimana pengaruh penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah Menganalisis dampak penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam dengan tujuan untuk mengevaluasi efektivitas sistem tersebut dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi

Menurut Jogiyanto, 2005 ,1 (Dalam Buku Analisa dan Desain Sistem Informasi) Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Sistem adalah kumpulan dari elemen – elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Edhy Sutanta, 2009: 4 Sistem secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau elemen yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan. Sistem mempunyai karakteristik atau sifat – sifat tertentu, yaitu : Komponen Sistem, Batasan Sistem, Lingkungan Luar Sistem, Penghubung Sistem, Masukan Sistem, Keluaran Sistem, Pengolahan Sistem dan Sasaran Sistem.

Menurut Abdul Kadir (2002: 31); McFadden dkk (1999) informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. Menurut Azhar Susanto (2004:46). Dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi, menyatakan bahwa informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat.

Menurut (Sutabri, 2012), sistem informasi merupakan sistem yang ada di

dalam suatu organisasi dimana kebutuhan pengolah transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dengan tujuan dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Menurut (Yakub, 2012), mengemukakan sistem informasi merupakan kombinasi teratur dari orang-orang, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber daya yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

Selain itu sistem informasi adalah kombinasi atau gabungan dari orang-orang, perangkat lunak (*hardware*), *software*, dan sumber daya data yang mampu mengumpulkan, mengolah, mengubah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Sistem operasi adalah sistem perangkat lunak yang digunakan untuk manajemen dan juga mengatur semua program yang ada dalam komputer. Sistem tersebut akan menjalankan tugasnya yang berupa pemrosesan data, perhitungan penggunaan memori internal, hingga penyimpanan data dalam komputer. Sehingga Anda hanya bertugas untuk memerintahkan operating system tersebut, sesuai dengan keinginan Anda. Adanya operating system dalam dunia teknologi, memberikan kemudahan kepada para pengguna untuk mengoperasikan perangkat keras. Mulai dari perangkat keras komputer, laptop, konsol game, hingga smartphone. Hal ini karena operating system tersebut, yang mengatur jalannya perangkat keras agar bisa berjalan secara seimbang.

Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Handoko (2018:4), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu

maupun organisasi”. Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain- lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak

melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Cabang Pagar Alam Bank Sumsel Babel pada bulan Februari 2023. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Cabang tersebut. Dalam penelitian ini, sejumlah 30 Pegawai dipilih sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer, yakni informasi yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti terkait dengan variabel yang menjadi fokus utama penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan sistem tertutup, dimana setiap pertanyaan telah dirancang sebelumnya dan memberikan opsi jawaban yang sesuai dengan persepsi responden.

Metode penelitian yang digunakan penelitian adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya Sedangkan

metode Asosiatif digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. (Bambang S. Soedibjo, 2017 : 6-8). Selain itu, penelitian ini merupakan kajian *cross-sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis respons dari responden, analisis pembobotan digunakan. Dalam penelitian mengenai hubungan antara variabel sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja, data yang digunakan adalah data ordinal. Oleh karena itu, untuk menentukan nilai bobot standar, metode ini melibatkan perhitungan rentang bobot. Kemudian, pembobotan ini dibagi menjadi lima tingkatan, dimulai dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi, dengan panjang rentang sebesar 24.

Analisis deskriptif terhadap variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dijalankan melalui evaluasi respons dari partisipan menggunakan pendekatan analisis pembobotan dalam penelitian terhadap variabel SISDM. Dengan mengacu pada distribusi frekuensi dan penerapan pembobotan pada setiap indikator yang menggambarkan variabel SISDM, data yang diperoleh menggambarkan karakteristiknya secara komprehensif.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Sumber Daya Manusia

Dimensi	Indikator	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Bobot	Bobot rata-rata
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Input	Informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi.	3	15	7	28	11	33	7	14	2	2	92	90
	Laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas.	5	25	1	4	16	48	3	6	5	5	88	
Basis data HRIS	Database dari sistem informasi kepegawaian	4	20	10	40	8	24	4	8	4	4	96	97,5
	Database dari sistem informasi pemasaran	5	25	10	40	6	18	7	14	2	2	99	
Output	Subsistem kompensasi	3	15	11	44	9	27	7	14	0	0	100	100,5
	Subsistem laporan keuangan	4	20	10	40	9	27	7	14	0	0	101	
Rata-rata Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia												96	

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju,
- F = Frekuensi
- B = Bobot

Dari enam pernyataan yang tercantum dalam Tabel 1, disimpulkan bahwa evaluasi terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) menunjukkan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 96. Berdasarkan interval yang ditetapkan dalam Tabel 1, nilai tersebut masuk dalam kategori yang dianggap cukup baik, yakni berada pada rentang 78 hingga 101. Analisis deskriptif mengindikasikan bahwa variabel SISDM dapat digolongkan ke dalam kategori "Cukup Baik", sesuai dengan standar bobot yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah peninjauan latar belakang, menunjukkan bahwa ketersediaan laporan yang komprehensif mengenai riset Sumber Daya Manusia dapat berpotensi meningkatkan

perkembangan karier karyawan. Oleh karena itu, peningkatan perhatian terhadap aspek-aspek terkait SISDM di perusahaan sangat disarankan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Analisis Asosiatif

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Untuk mengevaluasi sejauh mana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memengaruhi kinerja pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam, analisis statistik dilakukan dengan menerapkan model regresi linear berganda. Signifikansi pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja dapat dipahami melalui output regresi yang disajikan di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Asosiatif Sumber Daya Manusia

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	8.473			1.841		4.603	.000		
	X1	.311	.143	.372	2.175	.039	.833	.386	.197	.281	3.553
	X2	.311	.098	.545	3.188	.004	.860	.523	.289	.281	3.553

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi

untuk penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) terhadap kinerja

karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam adalah 0.311, dengan tingkat signifikansi pada level 0.039. Berdasarkan kriteria yang diterapkan, yaitu jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis yang diajukan ($H_1 = \beta_1 \neq 0$) terbukti benar, menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji t, dimana nilai t hitung sebesar 2.175 melebihi nilai t tabel sebesar 2.042. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian

sebelumnya oleh Wala Erpurini (2019), yang juga menegaskan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Setelah memastikan bahwa asumsi-asumsi klasik untuk regresi linear berganda telah diverifikasi dan terpenuhi, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia serta Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.473	1.841		4.603	.000						
	X1	.311	.143	.372	2.175	.039	.833	.386	.197	.281	3.553	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Output dari perangkat lunak SPSS Versi 25 menunjukkan hasil analisis regresi sebagai berikut: $Y = 8.472 + 0.311X_1$. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar 47.341, sedangkan nilai F tabel pada tingkat

signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $Df (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $Df (N_2) = n - k = 30 - 3 = 27$. Nilai F yang dihitung kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{0.5} (2-27)$ dalam distribusi F, yang hasilnya adalah 3.35. Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dan tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran:

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Manajemen Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam sebaiknya terus meningkatkan penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) guna mendukung

peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat serta memperbarui sistem secara berkala sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru.

2. Penting bagi manajemen untuk memperhatikan aspek disiplin kerja dalam pengelolaan karyawan. Pembinaan disiplin kerja yang baik dapat dilakukan melalui penerapan aturan yang jelas dan konsisten, serta memberikan insentif yang sesuai bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Pagar Alam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-5. PT Raja Grafindo Persada.
- Adhari. (2020). Manajemen Kinerja. Deepublish.
- Azhar Susanto. (2004). Sistem Informasi Akuntansi. Andi.
- Bambang S. Soedibjo. (2017). Statistika untuk Penelitian. PT Rineka Cipta.
- Edhy Sutanta. (2009). Sistem Informasi Manajemen: Konsep, Desain, dan Pengembangan. Salemba Empat.
- Fadil Sandewa. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pustaka Pelajar.
- Hamdiyah. (2016). Kinerja Karyawan: Konsep dan Implementasi. Rajawali Pers.
- Handoko. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. BPFE UGM.
- Jogiyanto. (2005). Analisa dan Desain Sistem Informasi. Andi Offset.
- Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Refika Aditama.
- Michael Armstrong. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. PT Elex Media Komputindo.
- Rerung. (2019). Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran, dan Penelitian. Salemba Empat.
- Sinaga. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. PT Gramedia Pustaka Utama.
- SPSS Versi 25. (N/A). IBM Corporation.
- Sutabri. (2012). Sistem Informasi Manajemen. Andi Offset.
- Wala Erpurini. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Yakub. (2012). Pengantar Sistem Informasi. Salemba Infotek.