

PERAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Ilhamsyah Putra¹, Shafira Azzahra Ramadhani², Desi Puji Asih³, Rani Febri Astuti⁴, Ahmad Sumarlan⁵

^{1,2,3,4,5}University of Muhammadiyah Bengkulu

¹putrailhamsyah884@gmail.com, ²azzahrashafira21@gmail.com,

³pujiasihdesi400@gmail.com, ⁴renifebriastuti305@gmail.com,

⁵ahmadsumarlan@umb.ac.id

Received: 21-07-2025

Revised: 24-07-2025

Approved: 23-10-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA, melalui penelusuran literatur di basis data Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar menggunakan kata kunci Performance Management System, Information Technology, Employee Productivity, Digital Transformation, dan HRIS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi, efektivitas, dan keterlibatan karyawan. Teknologi informasi mendukung proses evaluasi kinerja yang lebih objektif, transparan, dan berkelanjutan melalui penyediaan data real-time serta umpan balik langsung. Selain itu, penerapan sistem digital seperti HRIS dan ERP terbukti mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data. Namun, penelitian juga menemukan bahwa keberhasilan implementasi teknologi ini sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kompetensi SDM, serta dukungan budaya organisasi yang adaptif. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan dan daya saing organisasi di era transformasi digital.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Teknologi Informasi, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan sentral dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam aspek pengelolaan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, setiap entitas bisnis perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal, termasuk sumber daya manusia itu sendiri (Pahira & Rinaldy, 2023). MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup perancangan sistem penilaian kinerja yang adil, pemberian umpan balik berkala, dan penyediaan pengembangan berkelanjutan yang relevan untuk memastikan karyawan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi telah terbukti signifikan dalam berbagai konteks bisnis, karena mampu menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas organisasi (Yanti Krismayanti et al., 2024).

Di tengah percepatan revolusi industri dan pesatnya teknologi informasi, transformasi digital telah menjadi imperatif utama dalam membentuk ulang struktur dan strategi organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. organisasi-organisasi kini merasakan tekanan kuat untuk mengimplementasikan sistem informasi bisnis berbasis digital agar perubahan ini benar-benar mendorong peningkatan kinerja

individu dan kolektif (M. M. Sulaeman, 2025). Teknologi informasi dan komunikasi kini telah menjadi faktor krusial yang mengubah cara perusahaan beroperasi, memungkinkan peningkatan efisiensi kerja, produktivitas, serta membuka peluang baru untuk pertumbuhan bisnis yang lebih cepat (Wardatun Nikmah et al., 2023). Adopsi teknologi dalam manajemen kinerja telah terbukti mampu meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan pencapaian tujuan organisasi. Temuan riset menunjukkan bahwa implementasi teknologi berkontribusi pada kemampuan untuk melakukan penilaian kinerja secara terukur dan berkesinambungan. Lebih lanjut, teknologi memfasilitasi pembentukan ekosistem kerja digital yang esensial dalam mendorong peningkatan efisiensi kerja, kapasitas adaptasi karyawan, serta kesinambungan kinerja organisasional (Yanti Krismayanti et al., 2024).

Sistem informasi bisnis yang terpadu, seperti *Enterprise Resource Planning* (ERP) dan *Human Resource Information System* (HRIS), berfungsi sebagai penghubung vital. Sistem ini mengintegrasikan alur kerja, memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan data, dan secara menyeluruh meningkatkan efisiensi operasional (M. M. Sulaeman, 2025). Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia membawa dampak positif yang signifikan, seperti peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan (Wardatun Nikmah et al., 2023). Teknologi juga memungkinkan inovasi, kreativitas, dan kolaborasi yang lebih baik dalam organisasi. Namun, implementasi teknologi ini tidak tanpa tantangan. Organisasi perlu mempertimbangkan perubahan budaya organisasi, kebutuhan kompetensi baru, serta isu-isu etika, privasi, dan keamanan data. Penting pula untuk memiliki strategi integratif yang berkelanjutan antara sistem informasi bisnis dan pengelolaan personalia. Tujuannya agar teknologi tidak justru mengorbankan aspek kemanusiaan serta program peningkatan kapasitas bagi karyawan (M. M. Sulaeman, 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sentoso & Jeffry, 2024), (N. S. dan E. Sulaeman, 2025) dan (M. M. Sulaeman, 2025) mengungkapkan bahwa peran sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi merupakan hal penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. adanya sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi memberikan manfaat besar bagi karyawan dalam memahami pencapaian kerja mereka. Dengan akses langsung ke laporan kinerja mereka sendiri, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, beberapa penelitian kerap mengabaikan dimensi emosional dan sosial karyawan, seperti tingkat kepuasan kerja dan kesehatan mental mereka, khususnya dalam lingkungan kerja digital dan jarak jauh (Yanti Krismayanti et al., 2024). Penerapan teknologi dalam manajemen kinerja tidak selalu berjalan mulus. Berbagai tantangan seperti kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis pegawai, dan penolakan terhadap perubahan seringkali menjadi rintangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana peran manajemen kinerja berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji secara sistematis dan komprehensif literatur yang membahas peran sistem manajemen kinerja berbasis

teknologi informasi terhadap produktivitas karyawan. Proses pencarian literatur dilakukan di tiga basis data utama, yaitu Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar, menggunakan kombinasi kata kunci seperti 'Performance Management System', 'Information Technology', 'Employee Productivity', 'Digital Transformation', dan 'HRIS'. Pencarian dilakukan dengan logika Boolean (AND, OR) untuk menyaring artikel yang relevan. Tahapan dalam SLR ini mencakup:

- 1) Identifikasi: Menemukan 50 artikel ilmiah terkait berdasarkan kata kunci dan rentang waktu publikasi 2020–2025.
- 2) Seleksi: Menentukan kriteria inklusi seperti artikel peer-reviewed, tersedia full-text, dan relevan dengan fokus teknologi informasi dan produktivitas karyawan. Artikel yang tidak sesuai dikeluarkan.
- 3) Penyaringan: Berdasarkan judul, abstrak, dan isi artikel secara penuh, terpilih 20 artikel untuk dianalisis.
- 4) Ekstraksi Data: Mengelompokkan hasil artikel ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan sistem manajemen kinerja dan teknologi informasi.
- 5) Analisis Tematik: Menganalisis secara kualitatif tren, pendekatan, dan praktik terbaik dalam implementasi sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi.
- 6) Dengan mengikuti langkah-langkah ini, penelitian ini menghasilkan peta literatur dan kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan dan pengambilan keputusan strategis.

Tabel 1.
Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Nama Penulis	Hasil
1	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK	Annisa Mayasari, Yuli Supriani, Opan Arifudin	Perencanaan dan pelaksanaan SIM cukup baik, namun saluran informasi belum berjalan maksimal.
2	Peran Strategi Integratif Optimalisasi Sistem Informasi Bisnis berbasis Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pendekatan Manajemen Personalia Berkelanjutan	Moh Muklis Sulaeman	Strategi integratif SIB dan manajemen personalia mampu meningkatkan efisiensi, adaptabilitas karyawan, dan keberlanjutan kinerja organisasi.
3	Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM	Wardatun Nikmah, Afifatul Mukarromah, Dimas Widyansyah, Mochammad Isa Anshori	Teknologi berpengaruh positif terhadap pengembangan SDM, namun ada tantangan seperti etika, privasi, dan kompetensi baru yang harus diantisipasi.
4	Implementasi Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di Perusahaan Multinasional	Yanti Krismayanti, Nisa Anjarsari, Sri Sundari, Marisi Pakpakhan	Implementasi KPI, feedback berkelanjutan, dan pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan di perusahaan multinasional.
5	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	Siti Hapsah Pahira, Rio Rinaldy	MSDM berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi, dan kinerja organisasi secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Teknologi Dalam Manajemen Kinerja

Salah satu hambatan utama dalam pengelolaan kinerja di zaman digital adalah pentingnya menciptakan kemudahan dalam pengaturan tim. Banyak tugas yang kini dilaksanakan secara jarak jauh, sehingga organisasi perlu memastikan bahwa mereka mampu mengelola informasi kinerja secara efisien sambil tetap mempertahankan partisipasi seluruh anggota tim (Sajidah et al., 2024). Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan dampak besar pada banyak bidang kehidupan, termasuk dalam pendidikan. Pendidikan Islam juga mengalami dampak dari perubahan ini. Manajemen pendidikan Islam yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan performa pengajar. Oleh sebab itu, penggunaan teknologi dalam pengelolaan pendidikan Islam semakin menjadi suatu keharusan dan relevan (Tengku Darmansyah, Winda Aidin, Firman Hadi, Malika Aulia Husnah S, Aidelia Novaliza, 2024).

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja terbukti menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Pegawai bisa lebih mudah mengakses informasi dan mendapatkan umpan balik langsung, sehingga mereka lebih jelas memahami posisi dalam mencapai target. Teknologi juga menyediakan peluang untuk meningkatkan kompetensi lewat platform pelatihan *online* yang bisa diakses kapan saja. Akan tetapi, adopsi teknologi ini tidak selalu mulus, karena tantangan seperti kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis pegawai, dan penolakan terhadap inovasi sering menjadi hambatan yang harus diselesaikan (Dwika Syahrahmanda et al., 2024). Secanggih apa pun mesin dan peralatan yang ada, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, keberadaan alat dan mesin tersebut tidak akan berfungsi dengan baik dan efisien. Fungsi karyawan sangat krusial bagi sebuah perusahaan dalam merencanakan, mengatur sistem, menjalankan proses, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan performa karyawan ke arah yang lebih baik, perusahaan perlu menciptakan sistem yang memungkinkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan mudah (Saleha et al., 2023).

Transformasi Manajemen SDM Di Era Digital Manajemen

Manajemen SDM yang berbasis teknologi merujuk pada pemanfaatan sistem digital dan aplikasi untuk mengatur berbagai proses penting dalam SDM, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan kehadiran. Teknologi seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kecerdasan Buatan (AI), data besar, dan komputasi awan menjadi dasar dari sistem ini. Perubahan ini memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan yang lebih cepat dan didasarkan pada data. Misalnya, sistem HRIS dapat memberikan analisis produktivitas karyawan secara langsung, sehingga manajer dapat dengan cepat mengenali masalah dan memberikan respons dengan kebijakan yang sesuai (Haratu et al., 2025). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meraih target yang telah ditentukan sangat bergantung pada tingkat efisiensi yang dimiliki oleh staf atau karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sangat krusial bagi organisasi untuk memerhatikan produktivitas karyawannya agar dapat menyesuaikan diri dengan era digital, terutama mengingat kita kini berada di zaman industri 4.0 dan kemajuan teknologi yang terjadi di seluruh dunia (Fitri, 2024).

Teknologi informasi memiliki posisi yang sangat penting dalam bisnis saat ini dengan memberikan kesempatan pada perusahaan untuk meningkatkan efisiensi

operasional, membuat keputusan yang lebih baik, dan meraih keunggulan di pasar. Namun, keberhasilan penerapan teknologi informasi tidak hanya tergantung pada teknologi itu sendiri, tetapi juga pada strategi bisnis yang sesuai serta kemampuan organisasi untuk mengelola perubahannya. Salah satu strategi bisnis yang penting dalam mengadopsi teknologi informasi adalah mengutamakan kebutuhan bisnis dengan memahami secara mendalam tentang bisnis dan proses yang ada, serta menggunakan teknologi untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas operasional (Siregar & Nasution, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki posisi sentral dalam setiap organisasi, karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif adalah kunci utama. Penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis interaktif Miles dan Huberman menunjukkan bahwa data yang jenuh dapat dihasilkan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif dan berkelanjutan, yang kesemuanya merupakan aktivitas utama dalam proses (Pahira & Rinaldy, 2023).

Implementasi manajemen kinerja yang efektif terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan motivasi karyawan, khususnya di perusahaan multinasional. Temuan dari studi literatur menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang efektif berfokus pada penetapan tujuan, umpan balik berkelanjutan, adopsi teknologi, dan pengembangan karyawan yang komprehensif. Penerapan elemen-elemen ini dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan pencapaian tujuan organisasi. Contoh praktis dari keberhasilan pendekatan ini terlihat pada studi kasus Unilever Indonesia, yang melalui penggunaan KPI, tinjauan rutin, teknologi penilaian, dan pelatihan berbasis kompetensi, yang secara signifikan mendukung pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, perusahaan multinasional perlu beradaptasi dengan konteks budaya dan kebutuhan lokal untuk implementasi yang optimal (Yanti Krismayanti et al., 2024). Sistem Informasi Manajemen (SIM) juga berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. SIM bertanggung jawab untuk mengolah dan mengorganisasikan data serta informasi yang mendukung pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi. Penggunaan SIM dapat mempersingkat dan mempermudah proses bisnis yang sebelumnya memakan waktu lama tanpa SIM, sehingga SIM berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Penggunaan teknologi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi SDM agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Teknologi mendukung proses manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karir. Selain itu, teknologi juga membantu menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memiliki dampak positif pada pengembangan SDM, termasuk peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan, loyalitas, dan komitmen. Meskipun demikian, teknologi juga menimbulkan tantangan seperti perubahan budaya organisasi, kebutuhan kompetensi baru, serta isu etika, privasi, dan keamanan data. Oleh karena itu, strategi implementasi teknologi yang tepat sangat diperlukan untuk memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan individu (Wardatun Nikmah et al., 2023).

Dalam konteks transformasi digital, teknologi memiliki peran vital dalam manajemen kinerja karyawan. Teknologi mendukung efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja, serta memberikan manfaat signifikan bagi karyawan seperti akses cepat ke informasi, umpan balik *real-time*, dan fleksibilitas dalam pengembangan.

Penelitian kualitatif dengan pendekatan *library research* menguatkan bahwa teknologi meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Wardatun Nikmah et al., 2023). Manajemen kinerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan di tempat kerja. Pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada dua organisasi yang berbeda menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang terbuka, dan pengembangan karyawan adalah faktor kunci keberhasilan implementasi manajemen kinerja (Wardatun Nikmah et al., 2023). Pelatihan dan penggunaan teknologi informasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi. Pelatihan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Demikian pula, teknologi informasi menunjukkan efek positif dan substansial pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan memediasi dampak pelatihan serta penggunaan teknologi informasi terhadap produktivitas (Pahira & Rinaldy, 2023).

Penerapan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan sangat diperlukan dalam kegiatan operasional organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari penerapan teknologi ini adalah untuk mendapatkan *value chain* bagi perusahaan dan organisasi, dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan untuk meminimalkan biaya dan risiko. Efektivitas penggunaan teknologi informasi berkontribusi pada kinerja karyawan, mengurangi kesalahan manusia, dan memungkinkan kinerja maksimal jika didukung oleh pengetahuan yang memadai. Peningkatan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di divisi *Finance Accounting* PT Astra Otoparts. Disarankan agar perusahaan secara teratur mengevaluasi sejauh mana karyawan memahami dan mampu menggunakan pengetahuan mereka untuk mengelola teknologi yang telah disediakan guna meningkatkan kinerja (Maghfyra et al., 2024). Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk penggunaan teknologi digital dalam rekrutmen dan seleksi, program pengembangan berbasis *e-learning*, sistem manajemen kinerja adaptif, dan kompensasi berbasis kinerja, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Inovasi MSDM merupakan elemen kunci untuk mendukung organisasi dalam meningkatkan kinerja di tengah persaingan global yang semakin ketat (Taryono et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Peran Manajemen kinerja berbasis teknologi informasi memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang posisi sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi, dan pemanfaatan teknologi terbukti mampu meningkatkan efisiensi, keterlibatan, dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA).

DAFTAR PUSTAKA

- Dwika Syahrahmanda, D., Faza, H., Bidawi, N., Pasaribu, G. A., Tuffahati, J., Jannah, R., Darmansah, T., & Pendidikan, M. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 51310–51316.
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics*

- and Business*, 4(3), 1034–1046. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1517>
- Haratu, C. S., Purnama, R. N., Pramesti, W. A., & Nadila, S. A. (2025). Pentingnya Sistem Manajemen Sdm Berbasis Teknologi Di Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan Chandra. 5(2), 506–514.
- Maghfyra, Y., Larassati, D. A., & Kustiawan, I. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Lingkungan Kerja Remote Di Era Digital. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6), 2833–2852. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2214>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sajidah, H. A., Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Manajemen Kinerja Di Era Digital : Peran Motivasi*. 2(11).
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Sentoso, A., & Jeffry, J. (2024). Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Batam Bangun Prathama. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(10), 4849–4859. <https://doi.org/10.59837/jpmmba.v2i10.1861>
- Siregar, F. A. T., & Nasution, M. I. P. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*, 2, 137–145.
- Sulaeman, M. M. (2025). Peran Strategi Integratif Optimalisasi Sistem Informasi Bisnis berbasis Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pendekatan Manajemen Personalita Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 553–562. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14783>
- Sulaeman, N. S. dan E. (2025). *Pelatihan Manajemen Kinerja Berbasis Digital Untuk*. 6(2), 2325–2330.
- Taryono, T., Efendi, S., & Hasanudin, H. (2024). Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Co-Creation : Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 48–55. <https://doi.org/10.55904/cocreation.v3i1.1278>
- Tengku Darmansyah, Winda Aidin, Firman Hadi, Malika Aulia Husnah S, Aidelia Novaliza, M. A. (2024). Peran Teknologi Dalam Meningkatkan Efisiensi Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 570–578.
- Wardatun Nikmah, Afifatul Mukarromah, Dimas Widyansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511>
- Yanti Krismayanti, Nisa Anjarsari, Sri Sundari, & Marisi Pakpakhan. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 970–986. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.66>