

# Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia serta Motivasi Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

JAM

13, 1

Diterima, Agustus 2014  
Direvisi, Desember 2014  
Maret 2015  
Disetujui, Maret 2015

Ahmad Nizar Yogatama

Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Armanu Thoyib

Eka Afnan Troena

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Abstract:** This study aims to know and analyze the organizational factors in which affecting Human Resources Information System adoption, then analyze Human Resource Information System adoption in which affecting the employee motivation in the Regional Water Company Malang. This study is using quantitative method. Population consists of 36 people. Sample is used census technique. Analysis data is used analysis and Partial Least Square. The results show that organizational factors affected Human Resource Information Systems adoption, organizational factors affected motivation, and only Human Resource Information System adoption affected motivation. In general, e-HRM (Electronic Human Resource Management) and HRIS (Human Resource Information System) can be judged from the context of the organization (training and skills of human resources), however only HRIS adoption can affect employee motivation.

**Keywords:** organizational factors, human resources information systems, e-HRM, HRIS

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis faktor organisasi yang mempengaruhi adopsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, kemudian menganalisis adopsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi motivasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dan Partial Least Square. Hasil studi menunjukkan, faktor organisasi mempengaruhi adopsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, faktor organisasi mempengaruhi motivasi, dan hanya adopsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempengaruhi motivasi. Secara umum, e-HRM (Electronic Human Resource Management) dan HRIS (Human Resource Information System) dapat dinilai dari konteks organisasi (pelatihan dan keterampilan), namun hanya adopsi HRIS dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

**Kata Kunci:** faktor organisasi, sistem informasi sumber daya manusia, e-HRM, HRIS



Jurnal Aplikasi  
Manajemen (JAM)  
Vol 13 No 1, 2015  
Terindeks dalam  
Google Scholar

Alamat Korespondensi:  
Ahmad Nizar Yogatama,  
Pascasarjana FEB Univer-  
sitas Brawijaya, e-mail:  
ahmadyogatama@gmail.  
com, HP:08125214200

Menurut Buelen (2009) *Human Resource Information Systems* (HRIS) berjalan baik bila manajer Sumber Daya Manusia

(SDM) memiliki kompetensi, Departemen SDM dan Teknologi Informasi (TI) terlibat mulai proses pembentukan dan implementasi HRIS, mengadakan pelatihan serta dokumentasi, pengembangan aplikasi,

perusahaan memiliki staf TI sendiri, sistem berjalan *online*, semua pihak mudah mengakses HRIS.

HRIS namun sulit diterapkan karena dianggap sebagai wilayah TI daripada SDM, berorientasi transaksi, kaku dan tidak fleksibel (Stone & Dulebohn, 2013). HRIS seharusnya memberikan peran strategis bagi Departemen SDM karena proses pelayanan meningkat (Ruel, *et al.*, 2007; Strohmeier, 2007; Budiyanto, 2013; Schalk, *et al.*, 2013). Pengaruh TI pada peran profesional SDM yang belum jelas menyebabkan kegagalan adopsi HRIS (Gardner, *et al.*, 2003; Zhang & Wang, 2006; Basoglu, *et al.*, 2007; Panayotopoulou, *et al.*, 2010).

Pelatihan HRIS bagi karyawan perlu dilakukan (Bradford & Florin, 2003; Panayotopoulou, *et al.*, 2007). Namun, usia diatas 40 tahun kesulitan mempelajari TI (Gardner *et al.*, 2003). Pria berorientasi pada tugas, sedangkan wanita bersikap negatif terhadap TI (Gardner, *et al.*, 2003; Strohmeier & Kabst, 2009).

HRIS butuh dukungan agar implementasi berjalan baik (Troshani *et al.*, 2011). Gardner, *et al.* (2003) mengatakan TI sebagai katalisator sehingga profesional SDM perlu melengkapi keterampilan mereka dan meningkatkan kontribusi SDM dengan dukungan TI. HRIS juga meningkatkan norma serta kedudukan yang dirasakan oleh profesional SDM (Hussain, *et al.*, 2007).

Tujuan penelitian ini adalah *pertama*, mengetahui dan menganalisis faktor organisasi yang mempengaruhi adopsi HRIS. *Kedua*, mengetahui dan menganalisis faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi. *Ketiga*, mengetahui dan menganalisis adopsi HRIS yang mempengaruhi motivasi pada karyawan SDM Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi tentang TI yang digunakan SDM serta memberikan masukan tentang kontribusi adopsi HRIS bagi Departemen SDM.

### Faktor Organisasi

Chakraborty & Mansor (2013) mengatakan karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran organisasi, pelatihan, dukungan manajemen, keterampilan, demografi organisasi terdiri dari usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan disebut faktor organisasi. Pelatihan, demografi organisasi serta keterampilan

adalah faktor yang mengarah kepada karyawan (Bradford & Florin, 2003; Strohmeier & Kabst, 2009; Parry & Tyson, 2011; Panayotopoulou, *et al.*, 2010; Troshani, *et al.*, 2011; Chakraborty & Mansor, 2013; Alshamaila, *et al.*, 2013; Al-Mobaideen, *et al.*, 2013).

Pelatihan HRIS penting bagi karyawan karena mempengaruhi hasil (Bradford & Florin, 2003; Parry & Tyson, 2011). Menggunakan HRIS secara otodidak dapat menghemat biaya pelatihan (Parry & Tyson, 2011). Pelatihan berfungsi mengurangi potensi kelalaian (Zafar, 2013).

Demografi organisasi menilai kualifikasi setiap karyawan karena motivasi secara sistemik bervariasi (Strohmeier & Kabst, 2009). Pekerja di atas 40 tahun kesulitan menggunakan TI (Gardner, *et al.*, 2003). Kualifikasi TI sejak dua dekade lalu bukan kualifikasi penting (Strohmeier & Kabst, 2009). Sun & Zhang (2006) mengatakan ketika usia meningkat menyebabkan rangsangan bersifat kompleks sulit diproses (Strohmeier & Kabst, 2009). Pria mampu menerima teknologi baru sedangkan perempuan cemas (Gardner, *et al.*, 2003). Perempuan kurang berpengalaman dengan TI dan cenderung bersikap negatif (Venkatesh & Morris, 2000; Strohmeier & Kabst, 2009).

Daya serap adalah kemampuan mengenali nilai pengetahuan eksternal baru, mengasimilasi dan menerapkan untuk tujuan komersial. Pendidikan berhubungan dengan kegunaan yang dirasakan (Strohmeier & Kabst, 2009). Bila persentase karyawan lama tinggi, maka mempengaruhi keputusan adopsi HRIS. Tingkat pendidikan berkaitan dengan manfaat maupun pola pikir untuk mengadopsi HRIS yang diukur melalui persentase kumulatif sarjana dan pascasarjana (Panayotopoulou, *et al.*, 2010). Parry & Tyson (2011) mengatakan mengadopsi HRIS butuh pengembangan keterampilan baru. Selain itu, pengetahuan teknis HRIS dibutuhkan karyawan (Chakraborty & Mansor, 2013).

### Human Resource Information System (HRIS)

Sistem yang menggabungkan kegiatan Manajemen SDM dan TI ke dalam satu basis data umum melalui ERP disebut HRIS (Budiyanto, 2013). Menurut Jain (2013) HRIS adalah sistem manajemen yang dirancang khusus untuk menyediakan informasi bagi manajer untuk pengambilan keputusan. Menurut Bondarouk dan Ruel (2009) *e-HRM* diciptakan

bergantian dengan HRIS, SDM Virtual, SDM berbasis web dan SDM berbasis internet. Menurut Strohmeier (2007), istilah *e-HRM* mengacu pada TI secara luas (semua jenis aplikasi TI yang digunakan untuk fungsi SDM) yang didasarkan pada asumsi bahwa tidak ada perbedaan relevan antara *HRIS* dan *e-HRM*. Beberapa peneliti mengatakan bahwa *HRIS* dan *e-HRM* secara bersamaan adalah untuk menyediakan teknologi dasar bagi Manajemen Sumber Daya Elektronik (Lengnick-Hall dan Moritz, 2003; Bondarouk dan Ruel, 2009; Panayotopoulou, *et al.*, 2010).

Strohmeier (2007) mengadopsi sistem *front-end* dan *back-end*. HRIS biasanya berbasis web dan tugas utamanya adalah menghubungkan para pelaku yang berbeda seperti portal Sumber Daya, sistem pelayanan swadaya dan yang dianggap kategori inti dari *e-HRM*. Sistem *front-end* perlu dukungan dari sistem *back-end*, seperti gudang data atau modul *Enterprise Resource Planning* (ERP), yang digunakan untuk menyimpan, mengolah dan mengambil data. Hendrickson (2003) juga mengatakan teknologi HRIS sebagai tulang punggung bagi *e-HRM*. Hal ini menjelaskan perbedaan antara *back-end* (*HRIS*) dan sistem *front-end* (*e-HRM*). Lebih khusus, *e-HRM* adalah sebuah inovasi dalam SDM karena menciptakan kesempatan untuk membentuk hubungan antara karyawan dan manajemen di tangan karyawan serta manajer lini, kemudian menciptakan rancangan alat SDM yang tidak akan mungkin tanpa kehadiran TI (Ruel, *et al.*, 2004).

### Electronic Human Resource Management (*e-HRM*)

Pengertian *e-HRM* adalah bagaimana implementasi strategi, kebijakan dan praktis SDM dalam organisasi secara langsung mendukung penggunaan penuh teknologi berbasis web dimana aplikasi (perencanaan maupun implementasi) TI secara kolektif membagi kegiatan maupun aktivitas SDM (Ruel, *et al.*, 2004; Strohmeier, 2007; Ruel, *et al.*, 2007).

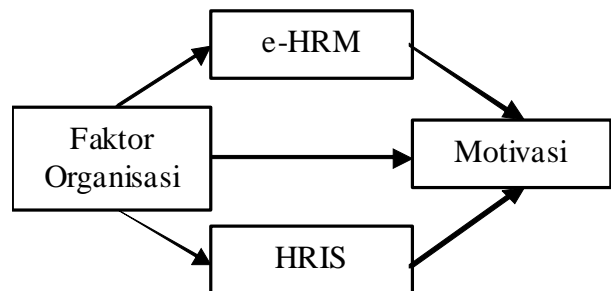
*HRIS* dan *e-HRM* adalah sistem yang saling mendukung. *HRIS* disebut *back-end* karena digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mencatat serta membantu kegiatan bersifat administrasi (Panayotopoulou, *et al.*, 2010) dan sebagai tulang punggung bagi Manajemen SDM (Hendrickson, 2003; Panayotopoulou, *et al.*, 2010; Stone & Dulebohn,

2013).

Secara umum, *e-HRM* terbagi menjadi tiga, yaitu *e-HRM* operasional untuk mengurangi beban administrasi, *e-HRM* relasional untuk meningkatkan ketepatan waktu pelayanan terhadap karyawan dan menyediakan akses untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi, terakhir yaitu *e-HRM* transformasional untuk berkomunikasi lintas batas geografis tentang informasi SDM (Lepak & Snell, 1998; Ruel, *et al.*, 2004; Strohmeier, 2007; Parry & Tyson, 2011).

### Motivasi

Tindakan mempengaruhi orang lain agar berperilaku teratur disebut motivasi. Berbagai macam Sistem SDM dapat di adopsi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (Delaney & Huselid, 1996; Teo, *et al.*, 1999; Liaw & Huang, 2003; Lee, *et al.*, 2005).



Gambar 1. Konsep Kerja

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Faktor Organisasi berpengaruh terhadap adopsi *e-HRM*.
- H<sub>2</sub> : Faktor Organisasi berpengaruh terhadap adopsi *HRIS*.
- H<sub>3</sub> : Faktor Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi.
- H<sub>4</sub> : Adopsi *e-HRM* berpengaruh terhadap Motivasi.
- H<sub>5</sub> : Adopsi *HRIS* berpengaruh terhadap Motivasi.

### METODE

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan SDM Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang di Jalan Terusan Danau Sentani No. 100 Kota Malang pada tahun 2014 dengan total 36 orang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh faktor organisasi terhadap *e-HRM* dan *HRIS*, serta melihat pengaruh *e-HRM* dan *HRIS* terhadap motivasi.

### HASIL

Metode analisis PLS digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh faktor organisasi terhadap *e-HRM*, faktor organisasi terhadap *HRIS*, faktor organisasi terhadap motivasi, *e-HRM* terhadap motivasi dan *HRIS* terhadap motivasi. Analisis PLS menggunakan *SmartPLS* Versi 2.0, seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis PLS

Pengaruh	R <sup>2</sup>	Koef. Parameter	t-statistik	Koef. Korelasi	Koef. Jalur
Faktor Organisasi terhadap e-HRM	0.335	0.579	12.509	0.579	0.579
Faktor Organisasi terhadap HRIS	0.526	0.725	15.175	0.725	0.725
Faktor Organisasi, e-HRM, HRIS terhadap Motivasi	0.431				
Faktor Organisasi terhadap Motivasi		0.597	2.384	0.597	0.280
e-HRM terhadap Motivasi		0.131	1.203	0.473	0.131
HRIS terhadap Motivasi		0.332	2.186	0.607	0.332

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Adopsi *e-HRM*

Berdasarkan hasil analisis *PLS* diperoleh bukti faktor organisasi berpengaruh terhadap adopsi *e-HRM*. Terkait hal tersebut, pelatihan, demografi organisasi serta keterampilan adalah hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang bila mengadopsi *e-HRM*. Seperti yang dikatakan Hooi (2006) bahwa perusahaan yang ingin menggunakan *e-HRM* perlu untuk menyediakan pelatihan agar karyawan menjadi lebih siap.

Banyak investasi dibutuhkan untuk pelatihan bagi karyawan karena keberhasilan untuk implementasi

TI ditentukan oleh pelatihan terhadap karyawan (Panayotopoulou *et al.*, 2007; Strohmeier, 2007; Strohmeier, 2009). Ketika menggunakan *e-HRM*, hasil maksimal tercapai jika ada pelatihan khusus bagi karyawan (Parry & Tyson, 2011). Pelatihan adalah untuk menghindari kelalaian (Zafar, 2013).

Ruel, *et al.* (2004) mengatakan keterampilan TI adalah syarat penting keberhasilan implementasi *e-HRM*. Ketika keterampilan karyawan tidak sesuai akan menghambat implementasi *e-HRM* (Hooi, 2006). Karyawan menggunakan *e-HRM* dengan baik ketika memiliki keterampilan TI (Ruel, *et al.*, 2007). Jika keterampilan belum sesuai, perlu dilakukan pengembangan keterampilan (Parry & Tyson, 2011). Pengembangan keterampilan bertujuan menghindari kegagalan adopsi *e-HRM* (Henze, 2013). Stone, *et al.* (2013) mengatakan keterampilan berpengaruh terhadap *e-HRM*. Pelatihan bagi karyawan memudahkan mereka menggunakan *e-HRM* dan menghemat biaya pelatihan bila digunakan secara otodidak. Demografi organisasi tidak berpengaruh terhadap adopsi *e-HRM*

karena usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan bukan hal yang akan menghalangi adopsi *e-HRM*.

#### Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Adopsi *HRIS*

Berdasarkan hasil analisis *PLS* diperoleh bukti faktor organisasi berpengaruh terhadap adopsi *HRIS*. Terkait hal tersebut, pelatihan, demografi organisasi serta keterampilan adalah hal-hal yang diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang bila mengadopsi *HRIS*.

Gardner *et al.* (2003) mengatakan *HRIS* akan sulit diterapkan jika mengandalkan sedikit pelatihan namun menginginkan hasil berkelanjutan. Noerlina

(2008) mengatakan pelatihan membantu meningkatkan kualitas SDM dengan dukungan TI. Pelatihan bagi karyawan adalah untuk menciptakan keselarasan tugas dan kemampuan pribadi karyawan (Buelen, 2009).

*HRIS* memang dibutuhkan di tingkat operasional maupun strategis (Troshani, *et al.*, 2011). Sebagai alternatif, biaya pelatihan dapat dihemat karena menggunakan *HRIS* secara otodidak. TI digunakan oleh SDM agar kontribusi mereka terhadap perusahaan meningkat (Gardner, *et al.*, 2003). SDM kompetitif dipasar tenaga kerja karena menggunakan *HRIS* (Boateng, 2007).

Apabila kurang memiliki keterampilan, penerapan TI terhambat (Ahmer, 2013). Pelatihan bagi karyawan memudahkan mereka menggunakan *HRIS* dan menghemat biaya pelatihan bila digunakan secara otodidak. Demografi organisasi tidak berpengaruh terhadap adopsi *HRIS* karena usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan bukan hal yang akan menghalangi adopsi *HRIS*.

### Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis *PLS* diperoleh bukti faktor organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi memang dapat dimulai melalui pelatihan yang diberikan agar keterampilan karyawan meningkat. Namun, Venkatesh & Speier (1999) mengatakan pelatihan hanya bertahan selama dua bulan ketika karyawan tidak termotivasi mengikuti pelatihan.

Green, *et al.* (2000) mengatakan sebenarnya pelatihan dapat mengurangi penurunan motivasi. Sesuai dengan Tabassi, *et al.* (2011) yang mengatakan pelatihan adalah untuk mentransfer apa yang telah dipelajari kedalam pekerjaan. Sumber Daya Manusia adalah modal bagi perusahaan, sehingga efisiensi dan produktivitas harus ditingkatkan. Perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga keterampilan akan optimal (Koesmono, 2005; Bendoly & Prietula, 2008; Subyantoro, 2009).

Pelatihan bagi karyawan bertujuan agar keterampilan mereka meningkat hanya mampu memotivasi dalam kapasitas kecil. Hal ini karena pelatihan yang diberikan agar keterampilan meningkat bukan

hal-hal yang memotivasi karyawan SDM Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang untuk berprestasi, berafiliasi maupun berkuasa.

### Pengaruh Adopsi *e-HRM* terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis *PLS* diperoleh bukti bahwa adopsi *e-HRM* tidak berpengaruh terhadap motivasi. Terkait hal tersebut, adopsi *e-HRM* belum mampu menjadi sarana memotivasi karyawan. Ruel, *et al.* (2004) mengatakan efektivitas karena *e-HRM* dapat memotivasi karyawan SDM. Hasil ini menjelaskan bahwa *e-HRM* belum efektif bila di adopsi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Olivass-lujan, *et al.* (2007) mengatakan efisiensi yang meningkat adalah motivasi untuk melibatkan TI untuk mendukung fungsi SDM. Strohmeier & Kabst (2009) mengatakan secara sistematis karyawan termotivasi cukup bervariasi.

Karyawan SDM Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang memang termotivasi berafiliasi daripada berprestasi serta berkuasa. Ketika proses administrasi gaji dan data menjadi mudah diselesaikan dengan *HRIS*, komunikasi dan pelayanan yang meningkat seharusnya membuka peluang hubungan internal lebih baik antar karyawan SDM, namun peluang tersebut belum dimanfaatkan. Hal ini yang menyebabkan adopsi *e-HRM* belum mampu menjadi sarana untuk memotivasi.

### Pengaruh Adopsi *HRIS* terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis *PLS* diperoleh bukti adopsi *HRIS* berpengaruh terhadap motivasi. Terkait hal tersebut, adopsi *HRIS* mampu memotivasi karyawan. Seperti yang dikatakan Gardner, *et al.* (2003) penggunaan TI memungkinkan profesional SDM lebih otonom ketika menangani informasi SDM. Hussain *et al.* (2007) menambahkan fleksibilitas yang dibangun dengan *HRIS* dapat menurunkan biaya. Lebih jauh, *HRIS* berpeluang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Ngai, *et al.* 2008). Nawaz (2012) menambahkan bahwa *HRIS* memudahkan aliran informasi. Secara umum, bila *HRIS* di adopsi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang dapat memotivasi karyawan SDM. Seperti yang dikatakan Bondarouk, *et al.*, (2009) *HRIS* ditargetkan untuk dapat memotivasi karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan. *Pertama*, faktor organisasi mempengaruhi adopsi *HRIS*. *Kedua*, faktor organisasi mempengaruhi motivasi. *Ketiga*, *HRIS* mempengaruhi motivasi. Tidak semua TI yang digunakan SDM berpengaruh terhadap motivasi, sehingga bila Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang mengadopsi *HRIS* dapat memotivasi karyawan.

### Saran

Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Program pelatihan serta keterampilan setiap karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan karena karyawan termotivasi bila mengadopsi *HRIS*. Analisis hubungan *e-HRM* dan *HRIS* perlu diketahui karena konsep *e-HRM* serta *HRIS* masih kontradiksi. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya mengacu pada David McClelland yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa serta motivasi berafiliasi, sedangkan masih teori motivasi lain mungkin memberikan hasil berbeda. Sistem seperti *e-HRM* dan *HRIS* adalah kombinasi bagus bagi perusahaan, walaupun *HRIS* berdasarkan penelitian ini dapat memotivasi karyawan bila di adopsi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmer, Z. 2013. *Adoption of Human Resource Information Systems Innovation in Pakistani Organizations*. Journal of Quality and Technology Management, Volume 9, Nomer 2, Halaman 22–50. Lahore: Institute of Quality & Technology Management.
- Al-Mobaideen, H., Allahawiah, S., and Basioni, E. 2013. *Factors Influencing the Successful Adoption of Human Resource Information System: The Content of Aqaba Special Economic Zone Authority*. Intelligent Information Management, Volume 5, Nomer 1, Halaman 1–9, Irvine: Scientific Research.
- Alshamaila, Y., Papagiannidis, S., and Li, F. 2013. *Cloud Computing Adoption by Smes in The North East of England: A Multi-Perspective Framework*. Journal of Enterprise Information Management, Volume 26, Nomer 3, Halaman 250–275, Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Basoglu, N., Daim, T., and Kerimoglu, O. 2007. Organizational Adoption of Enterprise Resource Planning Systems: a Conceptual Framework. *The Journal of High Technology Management Research*, Volume 18, Nomer 1, Halaman 73–97. Amsterdam: Elsevier.
- Bendoly, E., and Prietula, M. 2008. In the Zone: The Role of Evolving Skill and Transitional Workload on Motivation and Realized Performance in Operational Tasks. *International Journal of Operations & Production Management*, Volume 28, Nomer 12, Halaman 1130–1152. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Beulen, E. 2009. The Contribution of a Global Service Provider's Human Resources Information System (HRIS) to Staff Retention in Emerging Markets: Comparing Issues and Implications in Six Developing Countries. *Information Technology & People*, Volume 22, Nomer 3, Halaman 270–288. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Boateng, A. A. 2007. *The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM)*. Tesis pada Swedish School of Economics and Business Administration: tidak diterbitkan.
- Bondarouk, T., Looise, J.K., and Lempsink, B. 2009. Framing The Implementation of HRM Innovation: HR Professional's Vs Line Managers in a Construction Company. *Personnel Review*, Volume 38, Nomer 5, Halaman 472–491. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Bondarouk, T., Ruel, H., and van der Heijden, B. 2009. *e-HRM Effectiveness in a Public Sector Organization: a Multi-Stakeholder Perspective*. The International Journal of Human Resource Management, Volume 20, Nomer 3, Halaman 578–590. London: Routledge Informa Limited.
- Bondarouk, T.V., and Ruel, H.J.M. 2009. Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 20, Nomer 3, Halaman 505–514. London: Routledge Informa Limited.
- Bradford, M., and Florin, J. 2003. *Examining the Role of Innovation Diffusion Factors on the Implementation Success of Enterprise Resource Planning Systems*. International Journal of Accounting Information Systems, Volume 4, Nomer 3, Halaman 205–225. Amsterdam: Elsevier.
- Budiyanto, E. 2013. *Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia: Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chakraborty, A.R., and Mansor, N.N.A. 2013. *Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical*

- Analysis*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume 75, Halaman 473–478. Amsterdam: Elsevier.
- Delaney, J.T., and Huselid, M.A. 1996. The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, Volume 39, Nomer 4, Halaman 949–969. New York: Academy of Management.
- Gardner, S.D., Lepak, D.P., and Bartol, K.M. 2003. Virtual HR: The Impact of Information Technology on the Human Resource Professional. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 63, Nomer 2, Halaman 159–179. Amsterdam: Elsevier.
- Green, J., Chivers, B., and Mynott, G. 2000. *In The Librarian's Chair: an Analysis of Factors Which Influence The Motivation of Library Staff and Contribute to The Effective Delivery of Services*. Library Review, Volume 49, Nomer 8, Halaman 380–386. Birmingham: MCB University Press.
- Hendrickson, A.R. 2003. Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources. *Journal of Labor Research*, Volume 24, Nomer 3, Halaman 382–394. Berlin: Springer-Verlag.
- Henze, M. *E-HRM Innovation Adoption in an Emerging Economy: an Actor Perspective*. Tesis pada University of Twente: tidak diterbitkan.
- Hooi, L.W. 2006. Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies In Malaysia. *Asia Pacific Business Review*, Volume 12, Nomer 4, Halaman 465–485. London: Routledge Informa Limited.
- Hussain, Z., Wallace, J., and Cornelius, N.E. 2007. *The Use and Impact of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Professionals*. *Information & Management*, Volume 44, Nomer 1, Halaman 74–89. Amsterdam: Elsevier.
- Jain, T. 2013. A Conceptual Study on HR in Special Reference to Information System (HRIS). *Journal of Management Value & Ethics*, Volume 3, Nomer 2, Halaman 51–59. Gwalior: Gwalior Management Academy.
- Koesmono, H.T. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 7, Nomer 171–188. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Lee, H.Y., Lee, Y.K., and Kwon, D. 2005. *The Intention to Use Computerized Reservation Systems: The Moderating Effects of Organizational Support and Supplier Incentive*. *Journal of Business Research*, Volume 58, Nomer 11, Halaman 1552–1561. Amsterdam: Elsevier.
- Lengnick-Hall, M.L., and Moritz, S. 2003. The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. *Journal of Labor Research*, Volume 24, Nomer 3, Halaman 365–379. Berlin: Springer-Verlag.
- Lepak, D.P., and Snell, S.A. 1998. Virtual HR: Strategic Human Resource Management in the 21st Century. *Human Resource Management Review*, Volume 8, Nomer 3, Halaman 215–234. Amsterdam: Elsevier.
- Liaw, S.S., and Huang, H.M. 2003. *An Investigation of User Attitudes toward Search Engines as an Information Retrieval Tool*. *Computers in Human Behavior*, Volume 19, Nomer 6, Halaman 751–765. Amsterdam: Elsevier.
- Nawaz, M.N. To Assess The Impact of HRIS in Facilitating Information Flow Among The Select Software Companies in Bangalore, India. *Research Journal of Management Sciences*, Volume 1, Nomer 3, Halaman 1–8. Tamil Nadu: International Science Congress Association.
- Ngai, E.W.T., Law, C.C.H., Chan, S.C.H. and Wat, F.K.T. 2008. *Importance of the Internet to Human Resource Practitioners in Hong Kong*. *Personnel Review*, Volume 37, Nomer 1, Halaman 66–84. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Noerlina. 2008. Evaluasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Bidang Usaha Jasa. *CommIT*, Volume 2, Nomer 2, Halaman 99–101. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Olivas-Lujan, M.R., Ramirez, J., and Zapata-Cantu, L. 2007. e-HRM in Mexico: Adapting Innovations for Global Competitiveness. *International Journal of Manpower*, Volume 28, Nomer 5, Halaman 418–434. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Panayotopoulou, L., Galanaki, E., and Papalexandris, N. 2010. Adoption of Electronic Systems in HRM: Is National Background of The Firm Relevant? *New Technology, Work and Employment*. Volume 25, Nomer 3, Halaman 253–269. New York: Social Science Research Network.
- Panayotopoulou, L., Vakola, M., and Galanaki, E. 2007. e-HR Adoption and The Role of HRM: Evidence from Greece. *Personnel Review*, Volume 36, Nomer 2, Halaman 277–294. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Parry, E., and Tyson, S. 2011. Desired Goals and Actual Outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, Volume 21, Nomer 3, Halaman 335–354. New Jersey: Blackwell Publishing Limited.

- Ruel, H., Bondarouk, T., and Looise, J.K. 2004. e-HRM: Innovation or Irritation: an Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web-Based HRM. *Management Revue*, Volume 15, Nomer 3, Halaman 364–380. München: Rainer Hammp Verlag.
- Ruel, H.J.M., Bondarouk, T.V., and Van der Velde, M. 2007. The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in a Dutch Ministry. *Employee Relations*, Volume 29, Nomer 3, Halaman 280–291. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Schalk, R., Timmerman, V., and den Heuvel, S.v. 2013. *How Strategic Considerations Influence Decision Making on e-HRM Applications*. *Human Resource Management Review* Volume 23, Nomer 1, Halaman 84–92. Amsterdam: Elsevier.
- Stone, D.L., and Dulebohn, J.H. 2013. Emerging Issues in Theory and Research on Electronic Human Resource Management (eHRM). *Human Resource Management Review*, Volume 23, Nomer 1, Halaman 1–5. Amsterdam: Elsevier.
- Stone, D.L., Lukaszewski, K.M., Stone-Romero, E.F., and Johnson, T.L. 2013. Factors Affecting the Effectiveness and Acceptance of Electronic Selection Systems. *Human Resource Management Review*, Volume 23, Nomer 1, Halaman 50-70. Amsterdam: Elsevier.
- Strohmeier, S. 2007. Research in e-HRM: Review and Implications. *Human Resource Management Review*, Volume 17, Nomer 1, Halaman 19-37. Amsterdam: Elsevier.
- Strohmeier, S. 2009. Concepts of e-HRM Consequences: a Categorisation, Review and Suggestion. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 20, Nomer 3, Halaman 528–543. London: Routledge Informa Limited.
- Strohmeier, S., and Kabst, R. 2009. Organizational Adoption of e-HRM in Europe: An Empirical Exploration of Major Adoption Factors. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 24, Nomer 6, Halaman 482–501. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 11, Nomer 1, Halaman 11–19. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Tabassi, A.A., Ramli, M., and Bakar, A.H.A. *Effects of Training and Motivation Practices on Teamwork Improvement and Task Efficiency: The Case of Construction Firms*. *International journal of project management*, Volume 30, Nomer 2, Halaman 213–224. Amsterdam: Elsevier.
- Teo, T.S.H., Lim, V.K.G., and Lai, R.Y.C. 1999. Intrinsic and Extrinsic Motivation in Internet Usage. *Omega the International Journal of Management Science*, Volume 27, Nomer 1, Halaman 25–37. Amsterdam: Elsevier.
- Troshani, I., Jerram, C., and Hill, S.R. 2011. Exploring the Public Sector Adoption of HRIS. *Industrial Management & Data Systems*, Volume 111, Nomer 3, Halaman 470–488. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Venkatesh, V., and Morris, M.G. 2000. Why Don't Men Ever Stop to Ask For Directions? Gender, Social Influence, and Their Role in Technology Acceptance and Usage Behavior. *MIS quarterly*, Volume 24, Nomer 1, Halaman 115–139. Minnesota: Management Information Systems Research Center University of Minnesota.
- Venkatesh, V., and Speier, C. 1999. Computer Technology Training in the Workplace: a Longitudinal Investigation of the Effect of Mood. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 79, Nomer 1, Halaman 1-28. Amsterdam: Elsevier.
- Zafar, H. 2013. Human Resource Information Systems: Information Security Concerns for Organizations. *Human Resource Management Review*, Volume 23, Nomer 1, Halaman 105–113. Amsterdam: Elsevier.
- Zhang, L., and Wang, H. 2006. Intelligent Information Processing in Human Resource Management: an Implementation Case in China. *Expert Systems*, Volume 23, Nomer 5, Halaman 356–369. New Jersey: Blackwell Publishing Ltd.