

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dyah Pratiwi¹, Muhammad Richo Rianto²

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>sistem informasi sdm, kompetensi, disiplin kerja</i></p> <p>Article history Submitted: 23-12-2022 Accepted: 19-01-2023 Revised: 19-01-2023 Available online: 01-12-2023 Published regularly: December 2023</p> <p>*Corresponding Author Email address: dyahpratiwi1810@gmail.com</p>	<p><i>Tujuan dari penelitian ini Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</i></p>
<p>How to Cite: Pratiwi Dyah, & Rianto, Muhammad Richo. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan, 2(2), 53-60. DOI: http://doi.org/10.20961/evokasi.v2i2.537</p>	

INTRODUCTION

Perusahaan PT. Bank Central Asia maju TBK. sejak tahun 2009. dan BCA Dengan menerapkan sistem *e-learning* sebagai bagian dari pelatihan dan pengembangan SDM (staf) BCA. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis BCA. Bank berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya melalui pelatihan profesional berkelanjutan dan rekrutmen staf berkualitas tinggi. BCA terus memperbaharui dan mengembangkan program pelatihan agar karyawan tetap unggul dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan di semua sektor, termasuk layanan penyelesaian pembayaran, layanan kredit, pemasaran, manajemen risiko, dan pengendalian internal.

Dimana setiap perusahaan harus memiliki sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menggambarkan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pengguna. Manajemen sistem informasi mengacu pada sistem informasi yang terintegrasi. Kegiatan pengorganisasian membutuhkan berbagai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia.



Menurut Sutrisno (2019) diperusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan information untuk compositions pengambilan keputusan. Bagi perusahaan, Memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sangat kompeten bukanlah hal yang mudah, meskipun dengan tenaga kerja masyarakat melebihi kebutuhan perusahaan. Ini karena setiap orang memiliki tiga jenis: pengetahuan, keterampilan, karakter (trait) dan karakter.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut . Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi. setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas.

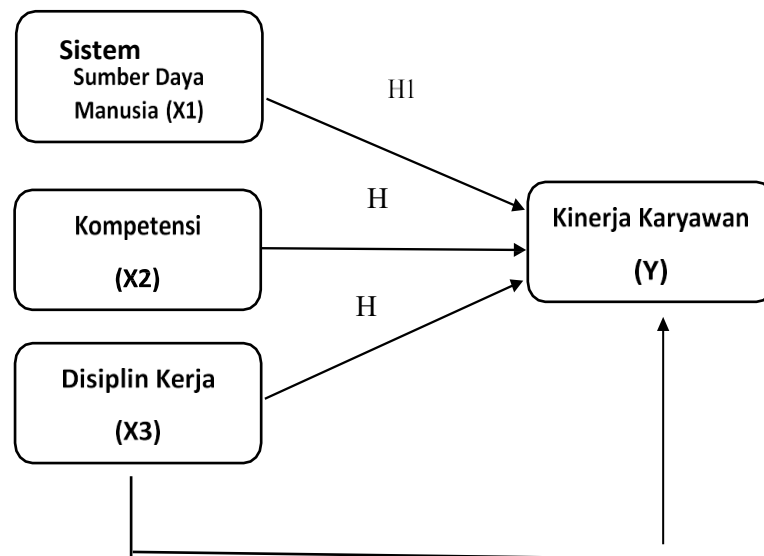
Kinerja karyawan disebut salah satu aspek yang penting serta perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas Faktor pertama adalah mengenai sistem informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu program aplikasi komputer berisikan program (sistem) tentang manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena program aplikasi ini dapat memproses data secara cepat dan akurat pula (Yani, 2012). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aida,2016). Kompetensi dimaksud sebagai pengekspresian ataupun pengungkapan sebagai sikap sebaliknya istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Selain dengan kompetensi kinerja karyawan juga dapat dinilai dengan tingkat kedisiplinannya.

Tujuan utama penelitian adalah untuk menguji dan memahami sejauh mana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM), Kompetensi, dan Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini mencakup empat pihak utama: bagi Perusahaan, hasilnya diharapkan menjadi masukan tambahan terkait masalah tenaga kerja (meskipun pada bagian ini menyebutkan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, yang sedikit berbeda dari variabel tujuan utama); bagi Pegawai, diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk meningkatkan hasil kerja; bagi Peneliti, berfungsi untuk menambah pemahaman dan pengetahuan nyata mengenai manajemen SDM, khususnya terkait variabel yang diteliti; dan bagi Akademisi, menjadi bahan kajian atau referensi untuk penelitian di bidang manajemen SDM selanjutnya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini secara spesifik hanya berfokus pada pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan lokasi penelitian yang ditetapkan pada PT. Bank Central Asia.



METHOD

Penulisan artikel ilmiah adalah dengan menggunakan penelitian kepustakaan atau library research. Dan menggunakan pendekatan kuantitatif, objek penelitian adalah pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian Kuantitatif merupakan jenis penelitian menurut paradigmanya. Pendekatan kuantitatif berdasarkan atas paradigma yang berpandangan bahwa peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan berbagai eksperimen. Dengan ditinjau buku literatur berdasarkan teori yang dibahas. Antara lain menganalisis artikel ilmiah terkenal maupun artikel ilmiah dari jurnal yang belum dikenal. Semua artikel ilmiah yang dikutip berasal dari Mendeley dan Google Scholar.



Bagan 1. Contoh Skema Pola Pikir Penelitian
(Sumber: Google scholar)

Berdasarkan hasil tinjauan teori dan artikel terkait hasil tinjauan dan gambar dari kerangka konseptual, maka:

H1: Sistem informasi sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

RESULTS AND DISCUSSION

Sistem Informasi SDM

(Hanif Al Fatta, 2012) menyatakan sistem Informasi adalah gabungan atau kumpulan suatu data yang terorganisir yang didalamnya berisikan tata cara dan langkah-langkah dalam penggunaannya, dimana jangkanya memiliki cakupan yang jauh dan bukan hanya dari bentuk penyajiannya saja. Istilah tersebut secara tidak langsung menjelaskan bahwa sistem Informasi memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai dengan tahapan dalam memilih dan mengatur data, serta menyusun tata cara dan langkah pada penggunaannya. Kesuksesan suatu Sistem Informasi berdasarkan maksud pembuatannya terkait dengan tiga faktor utama yaitu: kesinambungan dan kualitas data, pengorganisasian data, dan tata cara dalam penggunaannya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai (Simamora 2012). Karakteristik yang mendasarai seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Disiplin kerja

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut (Rivai, 2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Pengaruh Sistem informasi SDM terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2009, h.1015) Sistem informasi SDM adalah kunci untuk berhasil merencanakan berbagai kemungkinan. Pengolahan data yang dapat menghasilkan informasi adalah kegiatan berpikir dengan bantuan tangan atau peralatan, yang mengubah data menurut rangkaian langkah-langkah yang telah dirumuskan atau pola tertentu, menjadikan data tersebut lebih berguna tanpa memandang bentuk, struktur, sifat atau isinya. Kegiatan yang dilakukan untuk Untuk mencapai tujuan tertentu disebut sistem. Pengolahan data selalu menjadi tugas penting dari sistem informasi



perusahaan, sehingga diperlukan sistem pengolahan data yang dapat memberikan informasi yang sangat berarti bagi organisasi. sesuatu (lebih cepat) lebih (efektif) dan lebih (efisien) dibandingkan pesaingnya. (Susanto, 2004, hlm. 13).

b. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Sebagai tujuan, hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat kuat karena hubungan keduanya bersifat kausal. Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan sangat erat dan sangat penting, serta korelasinya kuat bahkan akurat, bahkan jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, mereka harus memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013). Kajian Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Suwatno, 2011, hlm. 36) telah dipelajari selama lebih dari 15 tahun untuk mengungkapkan perspektif yang lebih luas.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang diinginkan harus jelas, ditetapkan secara ideal dan cukup untuk memenuhi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada kemampuan karyawan yang bersangkutan, menjadikan mereka bekerja keras dan disiplin tindakan yang mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan dalam berurusan dengan anggaran dasar atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan. pemerintah atau diterapkan pada moralitas masyarakat untuk tujuan, norma, dan aturan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

CONCLUSION

a. Pengaruh Sistem informasi SDM terhadap Kinerja karyawan.

menurut Rivai (2009, h.1015) Sistem informasi SDM adalah kunci untuk berhasil merencanakan berbagai kemungkinan. Pengolahan data yang dapat menghasilkan informasi adalah kegiatan berpikir dengan bantuan tangan atau peralatan, yang mengubah data menurut rangkaian langkah-langkah yang telah dirumuskan atau pola tertentu, menjadikan data tersebut lebih berguna tanpa memandang bentuk, struktur, sifat atau isinya.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Sebagai tujuan, hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat kuat karena hubungan keduanya bersifat kausal. Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan sangat erat dan sangat penting, serta korelasinya kuat bahkan akurat, bahkan jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, mereka harus memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab pekerjaannya.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang diinginkan harus jelas, ditetapkan secara ideal dan cukup untuk memenuhi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada kemampuan karyawan yang bersangkutan, menjadikan mereka bekerja keras dan disiplin tindakan yang mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan dalam berurusan dengan anggaran dasar atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan.



BIBLIOGRAPHY

- Adilase, Bima Prahar, and Ganda Subrata. 2022. "Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1(1): 1–7. Dan, Kompetensi et al. 2022. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya." 2: 1311–20.
- Permatasari, Indah, and Hardiyanto Hardiyanto. 2018. "Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang." *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)* 7(1): 1–8.
- Pratiwi, Annisa. 2016. "PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi IPratiwi, A. (2014). PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Diponegoro Journal of Management, 3(4), 1–13. Ndongesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 3(4): 1–13.
- Rosadi, Andri Asoka Sidantara, and Yudiyanto Joko Purnomo. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 4(2): 357–67.
- Rusjiana, Jimmy. 2016. "Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt .Rabbani Bandung." *Jurnal Computech & Bisnis* 10(1): 21–29.
- Sari, Dian Permata, Ochi Marshella Febriani, and Arie Setya Putra. 2018. "Perancangan Sistem Informasi SDM Berprestasi Pada SD Global Surya." : 289–94.
- Sartika, Amwiarni. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu." *Katalogis* 3(1): 54–65.
- Adilase, Bima Prahar, and Ganda Subrata. 2022. "Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1(1): 1–7.
- Dan, Kompetensi et al. 2022. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya." 2: 1311–20. Permatasari, Indah, and Hardiyanto Hardiyanto. 2018. "Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang." *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)* 7(1): 1–8.
- Pratiwi, Annisa. 2016. "PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi IPratiwi, A. (2014). PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Diponegoro Journal of Management, 3(4), 1–13. Ndongesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 3(4): 1–13.
- Rosadi, Andri Asoka Sidantara, and Yudiyanto Joko Purnomo. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 4(2): 357–67.
- Rusjiana, Jimmy. 2016. "Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt .Rabbani Bandung." *Jurnal Computech & Bisnis* 10(1): 21–29.



- Sari, Dian Permata, Ochi Marshella Febriani, and Arie Setya Putra. 2018. "Perancangan Sistem Informasi SDM Berprestasi Pada SD Global Surya." : 289–94.
- Sartika, Amwiarni. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu." *Katalogis* 3(1): 54–65.
- Sutari, Indha Aprida, Folooli Laia, and Cut Fitri Rostina. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(2): 215–27. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7028>.
- Nidaul, Izzah, and Ardiani Ida. 2016. "Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama." *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(02)(02): 188.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember." *Bisma* 12(2): 204.
- Pujoraharjo, Purwandito, and Yuliansyah M Diah. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 13(4): 507– 24.
- Rahman, Moh Ainur, and Arik Prasetya. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 63(1): 82–89.
- Rini, D P, and D Mardiyanto. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Kabupaten Karanganyar." *Smooting* 20(3): 159–66.
- Desevarians, R., & Wulandari, S. (2020). Efektivitas Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) dalam perencanaan Pembangunan Daerah di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*.12(1). 13-30
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Juniati, Nurdiansyah, A. (2023). Pola Pengelolaan Arsip Secara Digital dalam Mendukung Efektivitas Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bontang. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Informasi*. 3(1). 28-37
- Kuswanto, A., & Widyastuti, Y. (2021). Pengelolaan Arsip Dinamis Aktif di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Tegal. *Jurnal Kearsipan*. 16(2). 133-155
- Kusumawardhani, A.D dan Ana I. (2020). Pemanfaatan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) dalam Menggunakan Technology Acceptance Model. *Jurnal Universitas Diponegoro* 4(3).355-370
- Maharani, A. A. (2022). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pengarsipan Surat Masuk dan Keluar di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo Melalui Simardi (Sistem Arsip Dinamis). Laporan Magang. Universitas Islam Indonesia
- Martini, T. (2021). Pengelolaan Arsip Elektronik. *Jurnal Komputer Bisnis*. 14(1), 12-20



- Millenia. (2022). Efektivitas pelayanan pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan kota pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*. 2(2), 54–58.
- Mufidah, M. (2016). Peranan Sistem Informasi Perkantoran Pada PT XL Axiata TBK West Region Medan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, 2(4).
- Mulyadi. (2016). *Pengelolaan Arsip Berbasis Otomasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada Peraturan Presiden No 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia No 4 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi
- Ridha, M. (2023). Efektivitas dan Efisiensi Sistem Pengelolaan Administrasi Surat Pada Kementerian Kesehatan. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*. 5(2).
- Sasmito, Edi E. (2022). Percepatan Implementasi SRIKANDI di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Laporan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi*.
- Sugiarto dan Wahyono. (2015). *Manajemen Kearsipan Modern dan Distribusinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Xiao, Q., Xu, & Liu. (2019). Security Status of Electronic Records Preservation in Central China: The survey result of 34 archives in Wuhan City. *Library Hi Tech*: Vol.ahead-of-print No. ahead-of-print. China: Wuhan University

