

Pengaruh human resource information system terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai variabel moderasi

Ayu Putri Trisnawati^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: ayu.20168@mhs.unesa.ac.id:

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of implementing a human resource information system on employee performance with employee engagement as a moderating variable at an outsourcing company. This research is an explanatory type of research that uses a quantitative approach with a population of 54 internal employees. The sampling technique used is a saturated sample with a sample size of 54 internal employees. The statistical analysis method in this study is Partial Least Square, which is supported by SmartPLS 4.1.0.0 computer software. The result of this study indicates that performance expectancy has a significant effect on employee performance, effort expectancy has a significant effect on employee performance, social influence has no significant effect on employee performance, and facilitating conditions have a substantial impact on employee performance. Employee engagement can't moderate the relationship between performance expectancy and employee performance; employee engagement can't moderate the relationship between effort expectancy and employee performance; employee engagement can't moderate the relationship between social influence and employee performance; employee engagement can't moderate the relationship between facilitating condition on employee performance. Companies that implement human resource information systems in their work are expected to pay attention to performance expectancy, effort expectancy, and facilitating conditions from human resource information systems because applying them can improve employee performance.

Keywords: employee engagement; employee performance; human resource information system; UTAUT models.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor inovasi utama yang harus diperhatikan pada saat revolusi industri 4.0 dalam sebuah perusahaan (Adiawaty, 2019). Setelah era revolusi industri 4.0, pengelolaan SDM bersifat digital dan berfokus pada optimalisasi produktivitas karyawan, keterikatan, kerjasama tim serta pengembangan karir sehingga dapat mencapai keunggulan kompetitif (Sitinjak *et al.*, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang terdukung dengan adanya perkembangan teknologi informasi dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019).

Human resource information system memiliki keterkaitan erat dengan *human resource management*. Hal ini dikarenakan *human resource information system* merupakan bentuk dari *human resource management software* (Anindita, 2021). *Human resource information system* adalah sebuah teknologi berupa perangkat lunak yang membantu pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan melalui sistem terpusat (Lutfi, 2023). Penerapan *human resource information system* dalam perusahaan sangat membantu *human resource development* dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia supaya kinerja karyawan lebih efektif (Fahmi *et al.*, 2018). Penerapan *human resource information system* dirancang untuk mengoptimalkan *employee performance* dalam sebuah perusahaan (Lutfi, 2023).

Employee performance merupakan hasil pencapaian individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara legal dan sesuai dengan etika perusahaan (Hasibuan, 2019). Seseorang yang berkinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik diantaranya yaitu tingginya rasa tanggung jawab pribadi, berani mengambil dan menanggung risiko, memiliki tujuan yang realistis dan berusaha untuk

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi

merealisasikan tujuan dengan *feedback* yang nyata dalam kegiatan kerja dan program yang sudah terencana (Moeheriono, 2012). Setiap perusahaan wajib terlibat secara aktif dalam pengelolaan dan peningkatan *employee performance*. Hal ini dikarenakan *employee performance* tidak muncul dengan sendirinya (Pallawagau, 2020).

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam hubungan antara *human resource information system* dan *employee performance* adalah *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* dan menunjukkan keterikatan emosional dengan perusahaan akan bekerja lebih keras untuk kesuksesan perusahaan (Kompaso & Sridevi, 2010). *Employee engagement* diartikan sebagai sebuah rasa keterkaitan seseorang yang dapat memengaruhi tingkat kinerja (Lewiuci & Mastamu, 2016). *Employee engagement* mencerminkan seberapa jauh seorang karyawan merasakan keterkaitan, berkomitmen dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Schneider & Macey, 2008). Semakin karyawan memiliki *engagement* dengan organisasi maka semakin banyak juga dampak HRIS pada perilaku individu (Ben & El, 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Muliawan *et al.*, 2017).

Berdasarkan hasil observasi, penerapan *human resource information system* pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Surabaya ditemukan bahwa karyawan internal diharuskan untuk memberikan layanan jasa terbaik kepada klien. Hal ini terbukti dari cepat dan tanggapnya karyawan internal dalam menghadapi segala persoalan baik persoalan internal perusahaan atau persoalan yang berhubungan dengan klien perusahaan. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan tidak hanya mengelola perusahaan sendiri melainkan juga melakukan praktik pengelolaan sumber daya manusia pada klien perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perusahaan *outsourcing* selalu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian. Meskipun demikian, pekerjaan dan tugas yang dilakukan oleh karyawan kurang efektif. Hal ini dikarenakan pekerjaan masih belum bisa dilakukan secara sistematis dan tercatat secara *realtime*.

Sebelum penerapan *human resource information system*, manajemen absensi, analisis laporan dan manajemen data perusahaan dinilai belum efektif. Hal tersebut dikarenakan pengelolaan absensi, analisis laporan dan manajemen data karyawan, baik itu karyawan internal perusahaan dan tenaga alih daya masih menggunakan sistem manual. Sehingga karyawan kantor pusat belum bisa memonitor tenaga alih daya secara efektif. Hasil absensi karyawan dan tenaga alih daya tidak bisa masuk database pusat secara langsung. Salah satu contoh belum efektifnya analisis laporan adalah pada pembuatan surat perjalanan dinas. Sebelum melakukan perjalanan dinas, setiap karyawan diharuskan untuk membuat laporan perjalanan dinas dengan mengisi *form* perjalanan dinas. Penyampaian laporan sampai pemberian persetujuan pada laporan membutuhkan waktu yang lama karena pengiriman laporan melalui *whatsapp* masing-masing manajer. Hal ini dapat memengaruhi ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dalam melakukan perjalanan dinas. *Human resource information system* juga sudah dilengkapi dengan *tools* pencarian cepat. Dengan menggunakan *tools* pencarian cepat, perusahaan dapat melakukan pencarian dan pelacakan data secara lengkap termasuk data pribadi karyawan, riwayat pekerjaan, dan kinerja.

Perusahaan *outsourcing* ini memiliki karyawan yang berkomitmen serta memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal tersebut dapat ditunjukkan dengan upaya profesional mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan perusahaan *outsourcing* juga memiliki ketekunan yang kuat sehingga mampu mengatasi segala kesulitan dengan cepat dan efektif. Selain itu, sebagian besar karyawan telah bekerja di perusahaan lebih dari 6 tahun. Partisipasi karyawan dalam proyek atau program perusahaan juga sangat tinggi. Sehingga, tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *human resource information system* terhadap *employee performance* dan pengaruh *employee engagement* sebagai variabel moderasi pada perusahaan *outsourcing*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Performance

Menurut Robbins & Judge (2015) *employee performance* merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat diketahui juga bahwa *employee performance* merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2019). *Employee performance* yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Dampak positif tersebut adalah peningkatan produktivitas perusahaan, kepuasan pelanggan, keuntungan perusahaan dan dapat menciptakan lingkungan kerja perusahaan yang positif.

Employee Performance memiliki lima indikator menurut Bernardin dan Russel (2012) yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost of effectiveness* dan *interpersonal impact*. *Quality* merupakan penyesuaian hasil pekerjaan karyawan yang mendekati hasil sempurna supaya dapat memenuhi tujuan perusahaan. *Quantity* diartikan sebagai banyaknya hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dari siklus waktu tertentu. *Timeliness* merupakan seberapa jauh aktivitas karyawan untuk memaksimalkan *output* dan mampu menyediakan waktu untuk kegiatan lain. *Cost of effectiveness* diartikan sebagai pengoptimalan sumber daya perusahaan dalam penerapannya. Kemudian, *interpersonal impact* diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab pada perusahaan yang ditandai dengan kesediaan karyawan untuk melakukan kerja sama antar rekan kerja.

Human Resource Information System

Human resource information system merupakan sebuah aplikasi komputer yang mengelola dan melaksanakan manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk mendukung proses pengambilan keputusan dengan informasi yang tersedia di dalamnya (McLeod, 2012). *Human resource information system* adalah sistem yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk mengotomatisasi beberapa tugas yang sebelumnya membutuhkan waktu dan upaya signifikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami bagaimana *human resource information system* dapat memengaruhi *employee performance* (Wright et al., 2007). *Human resource information system* berupa sebuah teknologi perangkat lunak yang membantu pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan melalui sistem terpusat (Lutfi, 2023).

Human resource information system diukur menggunakan model *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) karena model ini telah diakui secara luas dan merupakan model yang umum digunakan untuk mempelajari penggunaan teknologi dalam berbagai konteks (Dwivedi et al., 2020). Model UTAUT yang digunakan adalah *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence* dan *facilitating condition*. *Performance expectancy* mengacu pada tingkat kepercayaan bahwa individu yang menggunakan sistem akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. *Effort expectancy* mengekspresikan tingkat kenyamanan terkait penggunaan sistem. *Social influence* mengacu pada sejauh mana orang yang dianggap penting bagi individu tersebut percaya bahwa dia harus menggunakan sistem baru. *Facilitating condition* menggambarkan ketersediaan sumber daya, dukungan dan infrastruktur yang diperlukan untuk menggunakan sistem.

Employee Engagement

Engagement terjadi ketika seorang karyawan berkomitmen pada pekerjaan dan perusahaan serta memiliki motivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (CIPD, 2012). Istilah *engagement* secara umum bisa menggantikan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen karena istilah *engagement* sendiri dinilai lebih deskriptif dan memiliki validitas yang lebih baik (Reilly & Brown, 2008). *Engagement* juga merupakan suatu mekanisme yang bisa digunakan oleh *human resource management* untuk memengaruhi kinerja individu dan organisasi (Trust et al., 2013).

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi

Indikator dari *employee engagement* menurut Schaufeli *et al.* (2006) ada tiga yaitu *vigor* yang ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental karyawan yang tinggi saat bekerja, *dedication* terdiri dari keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, rasa penuh makna dan antusiasme dan *absorption* yang mengacu konsentrasi dalam bekerja, rasa menikmati pekerjaan hingga melupakan hal di sekitarnya.

Pengaruh antar Variabel

Umumnya, ketika organisasi menggunakan sebuah sistem informasi, organisasi tersebut berharap sistem informasi dapat meningkatkan *employee performance* (Nah *et al.*, 2004). Sebuah penelitian menyelidiki perilaku karyawan terhadap adopsi teknologi di Finlandia dan mengungkapkan bahwa *performance expectancy* secara signifikan dipengaruhi oleh niat karyawan untuk mengadopsi teknologi (Brown *et al.*, 2010). Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa niat individu untuk mengadopsi teknologi berdampak pada *employee performance* (Makokha & Ochieng, 2014). Penelitian Bierstaker *et al.* (2014) yang menunjukkan *performance expectancy* memiliki pengaruh signifikan terhadap penggunaan *computer assisted audit techniques*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mendapatkan manfaat dari penggunaan sistem sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian Riantono dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa *performance expectancy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

H1: *Performance expectancy* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Menurut Zhou *et al.* (2010) ketika pengguna merasa bahwa penggunaan teknologi itu mudah dan tidak membutuhkan banyak usaha, mereka akan memiliki peluang tinggi untuk mengadopsi sistem informasi. Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa niat individu untuk mengadopsi teknologi berdampak pada *employee performance* (Makokha & Ochieng, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa kemudahan sistem informasi membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Riantono dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa *effort expectancy* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor lebih tertarik menggunakan sistem *software* untuk menyelesaikan audit dikarenakan membutuhkan sedikit waktu.

H2: *Effort expectancy* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Niat individu dipengaruhi oleh orang dan lingkungan sekitarnya (Rahi, 2019). Sebuah penelitian menunjukkan dampak signifikan dari *social influence* terhadap niat pengguna untuk mengadopsi teknologi (Ling Keong *et al.*, 2012). Dapat dipastikan bahwa *social influence* berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk mengadopsi sistem informasi (Rahi, 2019). Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa niat individu untuk mengadopsi teknologi berdampak pada *employee performance* (Makokha & Ochieng, 2014). penelitian Riantono dan Putri (2022) yang menunjukkan *social influence* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Ketika Kantor Akuntan Publik mewajibkan penggunaan sistem maka auditor harus menggunakan sistem dengan kesadaran dan kewajiban sendiri yang tidak dipengaruhi oleh dorongan sosial.

H3: *Social influence* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa niat individu untuk mengadopsi teknologi berdampak pada *employee performance* (Makokha & Ochieng, 2014). Penggunaan Teknologi terbukti secara empiris mampu memengaruhi *employee performance* (Wicaksono *et al.*, 2017). *Facilitating conditions* digambarkan sebagai sejauh mana seorang individu percaya bahwa infrastruktur organisasi ada untuk mendukung penggunaan dan pemanfaatan sistem informasi (Venkatesh *et al.*, 2003). Sebuah penelitian menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat dampak yang signifikan dari *facilitating conditions* pada niat karyawan untuk mengadopsi teknologi informasi (Ling Keong *et al.*, 2012). Penelitian Wicaksono *et al.* (2017) menyatakan bahwa *facilitating condition* memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

H4: *Facilitating condition* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Prariadena (2019) dan Seftianti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan penggunaan sistem terhadap *employee performance*. Penggunaan sistem informasi yang didukung oleh motivasi pengguna untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan *employee performance*. Semakin karyawan memiliki *engagement* dengan organisasi maka semakin banyak juga dampak HRIS pada perilaku individu (Ben & El, 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Veronica *et al.*, 2012).

H5: Terdapat pengaruh *employee engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *performance expectancy* dan *employee performance*.

Prariadena (2019) dan Seftianti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan penggunaan sistem terhadap *employee performance*. Penggunaan sistem informasi yang didukung oleh motivasi pengguna untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan *employee performance*. Semakin karyawan memiliki *engagement* dengan organisasi maka semakin banyak juga dampak HRIS pada perilaku individu (Ben & El, 2020). Penggunaan teknologi yang membutuhkan lebih sedikit usaha, semakin banyak niat pengguna terhadap adopsi teknologi (Brown *et al.*, 2010). Karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa terlibat dan positif untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Armstrong, 2012).

H6: Terdapat pengaruh *employee engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *effort expectancy* dan *employee performance*.

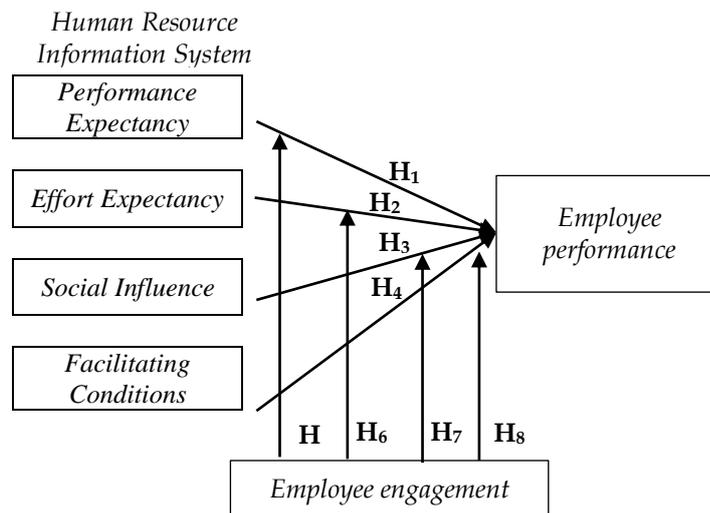
Prariadena (2019) dan Seftianti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan penggunaan sistem terhadap *employee performance*. Penggunaan sistem informasi yang didukung oleh motivasi pengguna untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan *employee performance*. Semakin karyawan memiliki *engagement* dengan organisasi maka semakin banyak juga dampak HRIS pada perilaku individu (Ben & El, 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* akan lebih termotivasi oleh *social influence* yang positif untuk meningkatkan kinerja.

H7: Terdapat pengaruh *employee engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *social influence* dan *employee performance*.

Prariadena (2019) dan Seftianti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan penggunaan sistem terhadap *employee performance*. Penggunaan sistem informasi yang didukung oleh motivasi pengguna untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan *employee performance*. Semakin karyawan memiliki *engagement* dengan organisasi maka semakin banyak juga dampak HRIS pada perilaku individu (Ben & El, 2020). *Facilitating conditions* akan lebih efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan jika karyawan memiliki tingkat *engagement* tinggi. Karyawan yang memiliki *engagement* akan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang diterima dari perusahaan (Robinson *et al.*, 2004).

H8: Terdapat pengaruh *employee engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *facilitating condition* dan *employee performance*.

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan pengukuran skala likert 1 sampai 5 poin yang terdiri dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan internal perusahaan dengan jumlah sampel 54 karyawan perusahaan *outsourcing* di Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang diperoleh akan dilakukan analisis menggunakan metode analisis *Partial Least Square* yang didukung oleh perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.0 *version*.

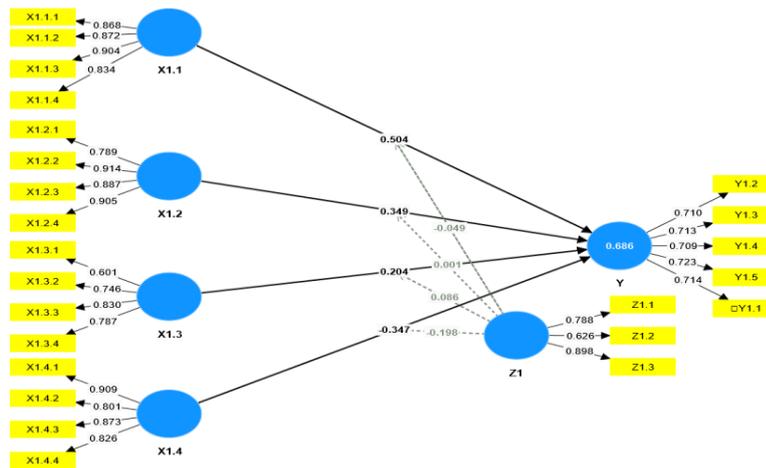
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, jenis pendidikan, dan masa kerja. Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 41 (75,9%) karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 13 (24,1%) karyawan berjenis kelamin perempuan. Untuk karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa terdapat 4 karyawan (7,4%) berusia 20-25 tahun, 10 karyawan (18,5%) berusia 26-30 tahun, 7 karyawan (13%) berusia 31-35 tahun, 8 karyawan (14,8%) berusia 36-40 tahun, 17 karyawan (31,5%) berusia 41-45 tahun dan 8 karyawan (14,8%) berusia >45 tahun. Berdasarkan jenis pendidikan terakhir karyawan sebanyak 1 karyawan (1,9%) memiliki pendidikan terakhir SMA, 2 karyawan (3,7%) memiliki pendidikan terakhir DIII, 49 karyawan (90,7%) memiliki pendidikan terakhir S1 dan sebanyak 2 karyawan (3,7%) memiliki pendidikan terakhir S2. Karakteristik terakhir adalah masa kerja karyawan yaitu sebanyak 6 karyawan (11,1%) bekerja selama <1 tahun, 17 karyawan (31,5%) telah bekerja selama rentang waktu 1-5 tahun, 27 karyawan (50%) telah bekerja selama rentang waktu 6-10 tahun, dan sebanyak 4 karyawan (7,4%) telah bekerja selama >15 tahun.

Hasil *Convergent Validity*

Seluruh indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70. Tetapi, pada penelitian awal jika nilai loading antara 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2014). Gambar 2 adalah hasil uji *measurement models* untuk mengetahui nilai *outer loading* dari pernyataan masing-masing variabel. Item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai lebih dari 0,70 kecuali item X1.3 dan Z1.2 yang menunjukkan nilai 0,601 dan 0,626. Nilai pada item X1.3 dan Z1.2 telah memenuhi persyaratan untuk bisa dianggap cukup karena lebih dari 0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dari variabel penelitian *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating condition*, *employee performance*, dan *employee engagement* dinyatakan valid.



Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Discriminant Validity

Discriminant validity variabel digunakan untuk menunjukkan bahwa konstruk tersebut tidak berkorelasi dengan konstruk lain dalam penelitian (Rahadi, 2023). Pada kriteria Fornell Larcker akar kuadrat AVE harus lebih tinggi daripada korelasinya dengan variabel laten (Garson, 2016). Hasil pengujian menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar daripada angka korelasi di bawahnya. *Performance expectancy* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,870, *effort expectancy* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,875, *social influence* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,746, *facilitating condition* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,853, *employee performance* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,714, dan *employee engagement* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,779. Rincian dari hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1.
 DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	<i>Peformance Expectancy</i>	<i>Effort Expectancy</i>	<i>Social Influence</i>	<i>Facilitating Condition</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Employee Engagement</i>
<i>Peformance Expectancy</i>	0.870					
<i>Effort Expectancy</i>	0.726	0.875				
<i>Social Influence</i>	0.446	0.249	0.746			
<i>Facilitating Condition</i>	0.445	0.380	0.683	0.853		
<i>Employee Performance</i>	0.750	0.683	0.319	0.197	0.714	
<i>Employee Engagement</i>	0.273	0.172	0.441	0.377	0.274	0.779

Sumber: data diolah (2024)

Hasil Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur dan menguji reliabilitas instrumen dalam model penelitian. *Composite reliability* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan mencapai keandalan konstruk (Koul et al., 2017). Pada penelitian ini nilai *composite reliability* dari *performance expectancy* adalah 0,926, *effort expectancy* adalah 0,929, *social influence* adalah 0,832, *facilitating*

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi

condition adalah 0,914, *employee performance* adalah 0,839, dan *employee engagement* adalah 0,819. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki *reliability* yang baik.

Hasil Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha merupakan koefisien untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan memiliki *reliability* jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari *performance expectancy* adalah 0,893, *effort expectancy* adalah 0,897, *social influence* adalah 0,732, *facilitating condition* adalah 0,884, *employee performance* adalah 0,761, dan *employee engagement* adalah 0,682. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan telah memenuhi persyaratan *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang kuat.

Hasil R-Square

Hasil nilai *R-Square* dalam pengujian terkait *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence* dan *facilitating condition* dengan *employee engagement* sebagai moderasi terhadap *employee performance* adalah sebesar 0,622. Dengan demikian, variabel konstruk *employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating condition* dan *employee engagement* sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Relevansi Prediksi

Uji prediction relevance (Q-Square) dilakukan untuk mengetahui relevansi prediktif melalui prosedur blindfolding. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki relevansi prediktif yang baik dan jika nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif (Rahadi, 2023). Berdasarkan hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian didapatkan hasil sebesar 0,471. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance* yang mampu menjelaskan model sebesar 47,1%. Berikut merupakan perhitungan nilai *Q-Square*:

$$\begin{aligned}
 Q &= 1 - \sqrt{1 - R^2} \\
 Q &= 1 - \sqrt{1 - 0,686^2} \\
 Q &= 1 - \sqrt{1 - 0,471} \\
 Q &= 0,471 \text{ atau } 47,1\% \dots\dots\dots(1)
 \end{aligned}$$

Hasil Uji Kausalitas

Uji kausalitas melibatkan perbandingan perbandingan antara *path coefficient* dan nilai probabilitas signifikan. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dan nilai *p-value* < 0,05 (Rahadi, 2023). Besarnya nilai *t-statistic* pengaruh *performance expectancy* terhadap *employee performance* sebesar $3,335 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *performance expectancy* terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,504 yang memiliki tanda positif. Sehingga semakin tinggi *performance expectancy* maka *employee performance* semakin tinggi juga. Hal tersebut dikarenakan tanda positif memiliki makna berbanding lurus. Besarnya nilai *t-statistic* pengaruh *effort expectancy* terhadap *employee performance* sebesar $2,378 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *effort expectancy* terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,349 yang memiliki tanda positif. Sehingga semakin tinggi *effort expectancy* maka *employee performance* semakin tinggi juga. Hal tersebut dikarenakan tanda positif memiliki makna berbanding lurus. Besarnya nilai *t-statistic* pengaruh *social influence* terhadap *employee performance* sebesar $1,314 \leq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *social influence* terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,204 yang memiliki tanda positif. Sehingga semakin tinggi *social influence* maka *employee performance* semakin tinggi juga. Hal tersebut dikarenakan tanda positif memiliki makna berbanding lurus. Besarnya nilai *t-statistic* pengaruh *facilitating condition* terhadap *employee performance* sebesar $2,084 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *facilitating condition* terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar -0,347 yang

memiliki tanda negatif. Sehingga semakin tinggi *facilitating condition* maka *employee performance* semakin turun atau rendah. Hal tersebut dikarenakan tanda negatif memiliki makna berbanding terbalik.

Besarnya nilai koefisien *estimate* variabel *employee engagement* sebagai moderator antara pengaruh *performance expectancy* terhadap *employee performance* adalah -0,049. Hal tersebut menunjukkan adanya moderator *performance expectancy* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* akan tetapi tidak signifikan dikarenakan *t-statistic* $0,258 \leq 1,96$. Besarnya nilai koefisien *estimate* variabel *employee engagement* sebagai moderator antara pengaruh *effort expectancy* terhadap *employee performance* adalah 0,001. Hal tersebut menunjukkan adanya moderator *effort expectancy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* akan tetapi tidak signifikan dikarenakan *t-statistic* $0,006 \leq 1,96$. Besarnya nilai koefisien *estimate* variabel *employee engagement* sebagai moderator antara pengaruh *social influence* terhadap *employee performance* adalah 0,086. Hal tersebut menunjukkan adanya moderator *social influence* berpengaruh positif terhadap *employee performance* akan tetapi tidak signifikan dikarenakan *t-statistic* $0,677 \leq 1,96$. Besarnya nilai koefisien *estimate* variabel *employee engagement* sebagai moderator antara pengaruh *facilitating condition* terhadap *employee performance* adalah -0,198. Hal tersebut menunjukkan adanya moderator *facilitating condition* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* akan tetapi tidak signifikan dikarenakan *t-statistic* $1,067 \leq 1,96$.

Tabel 2.
HASIL ANALISIS PATH COEFFICIENT

Pengaruh antar Variabel	Original Sample	T statistik	Keterangan	Kesimpulan
<i>Performance expectancy</i> → <i>employee performance</i>	0,504	3,335	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Effort Expectancy</i> → <i>employee performance</i>	0,349	2,378	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Social Influence</i> → <i>employee performance</i>	0,204	1,314	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Facilitating Condition</i> → <i>employee performance</i>	-0,347	2,084	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Performance expectancy</i> * <i>Employee engagement</i> → <i>employee performance</i>	-0,049	0,258	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Effort Expectancy</i> * <i>Employee engagement</i> → <i>employee performance</i>	0,001	0,006	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Social Influence</i> * <i>Employee engagement</i> → <i>employee performance</i>	0,086	0,677	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Facilitating Condition</i> * <i>Employee engagement</i> → <i>employee performance</i>	-0,198	1,067	≤1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data diolah (2024)

Pengaruh *Performance Expectancy* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *performance expectancy* terhadap *employee performance* sehingga H1 diterima. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *performance expectancy* dari *human resource information system* maka *employee performance* karyawan perusahaan juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa *human resource information system* digunakan untuk manajemen data karyawan,

pengolahan gaji dan tunjangan, rekrutmen, evaluasi kerja, manajemen absensi dan analisis manajemen perusahaan. Penggunaan *human resource information system* mampu mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja individu dan tim serta dapat membantu pencapaian target perusahaan. Hasil observasi tersebut juga sesuai dengan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan perusahaan menyatakan karyawan memiliki keyakinan bahwa penggunaan *human resource information system* dapat membantu bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih cepat sehingga dapat mencapai hasil sesuai target dan bahkan mampu melebihi target. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tansil *et al.* (2019) yang menunjukkan *performance expectancy* memiliki pengaruh signifikan terhadap niat perilaku individu dalam menggunakan sistem *software*. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan dapat merasakan manfaat dari penggunaan sistem *software* maka karyawan akan semakin memiliki niat untuk menggunakan sistem *software* dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh *Effort Expectancy* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *effort expectancy* terhadap *employee performance* sehingga H2 diterima. Makna dari hasil tersebut adalah semakin tinggi *effort expectancy* dari *human resource information system* maka semakin tinggi juga *employee performance* pada perusahaan. Karyawan perusahaan *outsourcing* selaku responden dalam penelitian ini setuju jika *human resource information system* memiliki *effort expectancy* yang baik. Sehingga dapat diketahui bahwa *human resource information system* yang diterapkan oleh perusahaan merupakan sistem yang mudah dipahami dan digunakan oleh karyawan. Kemudahan *human resource information system* yang diterapkan di perusahaan *outsourcing* dapat akan meningkatkan jumlah pencapaian kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi pada *human resource information system* yang digunakan perusahaan dapat diketahui bahwa *human resource information system* telah dirancang secara cermat dan rinci dengan fitur yang mudah dipahami oleh karyawan. *Human resource information system* yang diterapkan juga tersedia dalam bentuk website yang mudah diakses oleh karyawan di manapun dan kapanpun. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara tidak terstruktur pada beberapa karyawan selaku pengguna *human resource information system*, mereka mengatakan bahwa sampai saat ini sebagian besar karyawan perusahaan belum ada yang mengalami kesulitan dalam penggunaan *human resource information system*. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Riantono dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa *effort expectancy* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor lebih tertarik menggunakan sistem *software* untuk menyelesaikan audit dikarenakan membutuhkan sedikit waktu.

Pengaruh *Social Influence* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *social influence* terhadap *employee performance* sehingga H3 ditolak. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa *human resource information system* merupakan sistem yang harus digunakan oleh masing-masing karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan perusahaan *outsourcing* memiliki tugas yang saling memiliki keterkaitan sesama divisi maupun antara divisi. Tugas antar divisi tersebut seperti *input* data klien, pembuatan *project order* dan *input* data karyawan. *Input* data klien dilakukan oleh divisi marketing setelah mendapatkan hasil tender, selanjutnya pihak pengadaan dan operasional akan membuat *project order* dan terakhir setelah *project order* berhasil diinput, divisi SDM melakukan *input* data karyawan. Hal ini menjadikan karyawan untuk saling terhubung dalam pengerjaan tugas supaya pekerjaan dapat selesai dengan baik dan cepat. Sehingga karyawan perusahaan *outsourcing* ini memiliki kesadaran individu dalam penerapannya dan tidak bergantung pada dukungan rekan kerja. Penelitian ini juga didukung penelitian Riantono dan Putri (2022) yang menunjukkan *social influence* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Ketika Kantor Akuntan Publik mewajibkan penggunaan sistem maka auditor harus menggunakan sistem dengan kesadaran dan kewajiban sendiri yang tidak dipengaruhi oleh dorongan sosial.

Pengaruh *Facilitating Condition* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *facilitating condition* terhadap *employee performance* sehingga H4 diterima. Makna dari hasil tersebut adalah semakin tinggi *facilitating condition* dari *human resource information system* maka *employee performance*

pada perusahaan semakin rendah. *facilitating condition* dari *human resource information system* sudah cukup sesuai dan bisa dimanfaatkan dengan efisien oleh karyawan. Karyawan perusahaan *outsourcing* ini memiliki kemudahan dalam akses *human resource information system* untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang disiapkan perusahaan juga dapat memengaruhi penggunaan *human resource information system* dalam meningkatkan kinerja. Peningkatan fasilitas dimungkinkan dapat menyebabkan ketidaksesuaian kebutuhan dan preferensi karyawan. Peningkatan fasilitas untuk penerapan *human resource information system* juga dimungkinkan dapat menyebabkan gangguan dan distraksi kepada karyawan. Selain itu, peningkatan fasilitas dapat mengeluarkan biaya tambahan yang belum diperlukan. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam masa uji coba, *human resource information system* dinilai sudah memiliki fasilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perangkat yang disediakan oleh perusahaan dalam penerapan *human resource information system*. Selain itu, perusahaan juga telah memiliki tim *support IT* yang akan membantu jika karyawan mendapatkan kendala dalam penggunaan *human resource information system*. Karyawan perusahaan juga diberikan pelatihan dalam mengoperasikan *human resource information system*. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Riantono & Putri (2022) yang menyatakan bahwa *facilitating conditions* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *Performance Expectancy* dan *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memoderasi pengaruh *performance expectancy* terhadap *employee performance* sehingga H5 ditolak. Hipotesis kelima yang mempresentasikan terdapat pengaruh *performance expectancy* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi tidak terdukung. *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *outsourcing* termasuk dalam kategori tinggi. Namun, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *employee engagement* tidak bisa menjadi moderasi pada hubungan pengaruh *performance expectancy* terhadap *employee performance*. Penyebab kemungkinannya adalah *performance expectancy* dari *human resource information system* perusahaan telah memiliki ketetapan dan kesesuaian *tools* yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan baik itu untuk karyawan yang memiliki *engagement* tinggi maupun karyawan yang memiliki *engagement* rendah untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *Effort Expectancy* dan *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memoderasi pengaruh *effort expectancy* terhadap *employee performance* sehingga H6 ditolak. Hipotesis keenam yang mempresentasikan terdapat pengaruh *effort expectancy* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi tidak terdukung. *Employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *outsourcing* termasuk dalam kategori tinggi. Namun, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *employee engagement* tidak bisa menjadi moderasi pada hubungan pengaruh *effort expectancy* terhadap *employee performance*. Penyebab kemungkinannya adalah *human resource information system* perusahaan memiliki standar penerapan yang mudah dipahami oleh seluruh karyawan. *Engagement* yang dimiliki oleh karyawan tidak mampu merubah kemudahan dalam penerapan *human resource information system*.

Pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *Social Influence* dan *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memoderasi pengaruh *social influence* terhadap *employee performance* sehingga H7 ditolak. Hipotesis ketujuh yang mempresentasikan terdapat pengaruh *social influence* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi tidak terdukung hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *employee engagement* tidak bisa menjadi moderasi pada hubungan pengaruh *social influence* terhadap *employee performance*. Penyebab kemungkinan

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi

employee engagement tidak mampu menjadi moderasi pada hubungan pengaruh *social influence* terhadap *employee performance* dikarenakan *human resource information system* di perusahaan merupakan sistem yang harus digunakan oleh masing-masing karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga karyawan harus memiliki kesadaran dan tanggung jawab individu.

Pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *Facilitating Condition* dan *Employee Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memoderasi pengaruh *facilitating condition* terhadap *employee performance* sehingga H8 ditolak. Hipotesis kedelapan yang mempresentasikan terdapat pengaruh *facilitating condition* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi tidak terdukung. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *employee engagement* tidak bisa menjadi moderasi pada hubungan pengaruh *facilitating condition* terhadap *employee performance*. Penyebab kemungkinannya adalah perusahaan *outsourcing* sudah menyediakan fasilitas secara efektif dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dalam penerapan *human resource information system*. Tinggi atau rendahnya *engagement* yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat merubah ketentuan pemberian fasilitas dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dapat diambil kesimpulan pada hipotesis yang diterima yaitu: 1) *Performance expectancy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, 2) *Effort expectancy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, 3) *Social Influence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, 4) *Facilitating condition* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*, dan 5) *Employee engagement* tidak dapat menjadi variabel moderasi pada hubungan masing-masing variabel independen ke dependen.

Perusahaan disarankan untuk selalu melakukan *maintenance* pada *human resource information system* yang dimiliki. Hal ini supaya tidak menjadi pengaruh pada *performance expectancy*, *effort expectancy* dan *facilitating condition* dari *human resource information system*. Untuk fasilitas dari penerapan *human resource information system* seperti diadakannya pelatihan penggunaan dan penambahan sarana penunjang saat ini masih belum diperlukan. Hal tersebut dikarenakan fasilitas penerapan dari *human resource information system* sudah sangat efektif dan apabila ditingkatkan kemungkinan bisa menyebabkan terbuangnya waktu, biaya dan timbulnya gangguan terhadap kinerja.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah setiap perusahaan yang menerapkan *human resource information system* dalam melakukan pekerjaan diharapkan untuk memperhatikan *performance expectancy*, *effort expectancy* dan *facilitating condition* dari *human resource information system*. Hal tersebut dikarenakan penerapan *human resource information system* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempermudah administrasi *human resource*, manajemen data, manajemen absensi dan analisis laporan. Namun penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa *human resource information system* yang digunakan sudah terintegrasi dengan sistem informasi lainnya dan karyawan telah menerima pelatihan yang cukup untuk menerapkan *human resource information system* secara efektif. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada jenis variabel yang digunakan dan jumlah sampel yang digunakan. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan dan menemukan variabel yang mampu menjadi moderasi dalam hubungan *human resource information system* terhadap *employee performance*. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan subjek maupun sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115–120. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/162>
- Anindita. (2021). *Pengertian & Fungsi HRM Software*. BusinessTech Hashmicro.

- Ardiansyach, H. T., Widjajanti, K., & Rusdianti, E. (2022). The influence of application of standard operating procedures and GeoKKP on employee performance with work motivation as moderator variable. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 76–94. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.4163>
- Armstrong, M. and S. T. (2012). The handbook of human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (12th ed.). Ashford Colour Press. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Ben, N., & El, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies : The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Brown, S. A., Dennis, A. R., & Venkatesh, V. (2010). Predicting collaboration technology use: Integrating technology adoption and collaboration research. *Journal of Management Information Systems*, 27(2), 9–54. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270201>
- Development, C. I. of P. and. (2012). *Employee Engagement Factsheet*. www.cipd.co.uk/hr-resource/factsheets/employee-engagement.aspx
- Dwivedi, Y. K., Rana, N. P., Tamilmani, K., & Raman, R. (2020). . A meta-analysis based modified unified theory of acceptance and use of technology (meta-UTAUT): a review of emerging literature. *Current Opinion in Psychology*, 36, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.03.008>
- Fahmi, M. H., Puspitasari, & Niki. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3, 1–12. <https://doi.org/10.25273/jupiter.v3i2.3329>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Square: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). Bumi Aksara.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. . (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business & Management*, 5(12), 89. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Koul, R., Lerdpornkulrat, T., & Sosik, J. . (2017). Students’ possible selves and achievement goals: Examining personal and situational influences in Thailand. *School Psychology International*, 38(4). <https://doi.org/10.1177/0143034317702946>
- Lewiuci, P. G., & Mastamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738/4348>
- Ling Keong, M., Ramayah, T., Kurnia, S., & May Chiun, L. (2012). Explaining intention to use an enterprise resource planning (ERP) system: an extension of the UTAUT model. *Business Strategy Series*, 13(4), 173–180. <https://doi.org/10.1108/17515631211246249>
- Lutfi, E. (2023). *Sistem HRIS: Manfaat dan Pentingnya bagi Perusahaan*. Insight Talenta.

Ayu Putri Trisnawati. Pengaruh *human resource information system* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi

<https://www.talenta.co/blog/manfaat-sistem-hris-adalah-untuk-kelola-perusahaan-lebih-mudah/>

Makokha, V. J., & Ochieng, D. O. (2014). Assessing the Success of ICT's from a User Perspective: Case Study of Coffee Research Foundation, Kenya. *Journal of Management and Strategy*, 5(4), 46. <https://doi.org/10.5430/jms.v5n4p46>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

McLeod, R. (2012). *Sistem informasi manajemen* (10th ed.). Jakarta : Salemba Empat.

Moehersono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (revisi). Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(2), 69–78. <https://doi.org/10.15294/jimbt.v14i2.1814>

Nah, F. ., Tan, X., & Teh, S. . (2004). An Empirical Investigation on End-Users' Acceptance of Enterprise Systems. *Information Resource Management Journal*, 17(3), 32–53. <https://doi.org/10.4018/irmj.2004070103>

Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ekbang*, 3(1), 1–13. <https://jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/29>

Prariadena, C. H. (2019). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27, 2376–2405. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i03.p27>

Rahadi, D. R. (2023). *PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM)*. CV. Lentera Ilmu Madani.

Rahi, S. (2019). Integration of UTAUT model in internet banking adoption context. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 13(3), 411–435. <https://doi.org/10.1108/jrim-02-2018-0032>.

Reilly, P., & Brown, D. (2008). Employee engagement: future focus or fashionable fad for reward management? *WorldatWork Journal*, 17(4), 37–49.

Riantono, I. E., & Putri, D. (2022). Pengaruh model UTAUT terhadap kinerja auditor di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(2), 280–287. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v24i2.11091>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Vital Source (for Pearson) VST.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayfield, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Schneider, B., & Macey, W. H. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(1), 3–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, *01*(1), 70–78. <https://ojs.stiesia.ac.id/index.php/prisma/article/view/368>
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., & Badrianto, Y. (2020). *Kinerja Karyawan* (Hartini (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Trust, C., Schantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organizational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *Computers in Human Behavior*, *24*(14), 57–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. B. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view1. *MIS Quarterly*, *27*(3), 425. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- Veronica, H.-H., Searle, D. R., & Dietz, D. G. (2012). Where has all the trust gone? In *CIPD Research Report: Vol. March*. http://www.cipd.co.uk/binaries/where-has-all-the-trust-gone_2012-sop.pdf
- Wright, P., Snell, S., & Dyer, L. (2007). New models of strategic HRM in a global context. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(6), 875–881. <https://doi.org/10.1080/09585190500120814>
- Zhou, T., Lu, Y., & Wang, B. (2010). Integrating TTF and UTAUT to explain mobile banking user adoption. *Computers in Human Behavior*, *26*(4), 760–767. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.01.013>