



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15873-15880

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Penerapan E-HRM terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja Karyawan Edukarya Cabang Solo

Saiful Annwar Rahmadi, Habib Alhaq, Andika Dwi Purniawan, Mohammad Refandi, M Jamil Ali Gufron,
Radiva Satria Putra, Hendriansyah, Muhammad Yusuf Ariyadi

Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

ifulannwar@gmail.com, habibalhaq048@gmail.com, andikapurniawan46@gmail.com, mohammadrefandi02@gmail.com,
aaligufron4@gmail.com, brilliant.radiva1414@gmail.com, hendriansyahs109@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelaksanaan *Electronic Human Resource Management (E-HRM)* terhadap daya guna evaluasi kinerja karyawan Edukarya Cabang Solo di masa digital. Pendekatan yang digunakan merupakan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Informasi dikumpulkan lewat kuesioner tertutup berskala Likert 4 poin yang disebarkan kepada 35 responden dari Edukarya Cabang Solo yang diseleksi dengan metode sederhana *random sampling*, setelah itu dianalisis lewat uji validitas, uji reliabilitas, uji anggapan klasik, serta analisis regresi linear simpel. Hasil riset menampilkan kalau segala item instrumen dinyatakan valid serta reliabel, informasi residual berdistribusi wajar, dan diperoleh persamaan regresi $Y = -0,285 + 1,328X$. Uji hipotesis meyakinkan kalau Pelaksanaan E-HRM juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap Daya guna Evaluasi Kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 9,855 lebih besar dari t tabel 2,035 serta signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746 menampilkan kalau Pelaksanaan E-HRM sanggup menerangkan 74,6% alterasi Daya guna Evaluasi Kinerja, sebaliknya sisanya 25,4% dipaparkan oleh aspek lain semacam kompetensi penilai serta budaya organisasi. Penemuan ini mengonfirmasi kalau digitalisasi guna meningkatkan sumber energi manusia lewat E-HRM ialah strategi berarti untuk Edukarya Cabang Solo dalam membangun sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif, transparan, serta akuntabel.

Kata kunci: E-HRM, Efektivitas Penilaian Kinerja, Digitalisasi SDM, Regresi Linear Sederhana.

1. Latar Belakang

Pertumbuhan teknologi data serta komunikasi yang sangat masif di dini abad ke-21 sudah mengganti paradigma operasional organisasi secara global. Masa digital, yang kerap diidentikkan dengan revolusi Industri 4.0, menuntut tiap entitas bisnis untuk mempunyai fleksibilitas serta kecepatan dalam guna mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Muchtar et al., 2025). Perubahan ini tidak hanya menyentuh aspek pemasaran atau produksi, tetapi juga merambah ke inti dari setiap organisasi, yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Transformasi teknologi digital memberikan keunggulan kompetitif yang dapat mempercepat proses pertumbuhan bisnis serta mengidentifikasi peluang baru di pasar yang semakin dinamis (Afriany & Sahir, 2019). Dalam konteks ini, SDM tidak lagi dipandang sebagai beban biaya, melainkan aset strategis yang harus dikelola dengan pendekatan yang modern dan berbasis data agar tetap relevan dengan tuntutan zaman yang serba cepat.

Transformasi digital dalam pendidikan serta industri kreatif menuntut kesiapan individu juga organisasi pada mengintegrasikan teknologi ke pada rutinitas kerja sehari-hari. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur tentang dampak digitalisasi, infrastruktur yang memadai serta kesiapan pengguna adalah kunci utama keberhasilan transisi teknologi tersebut (Wahyudi, 2026). Pada Indonesia, pergeseran dari sistem manual ke platform digital telah sebagai prioritas bagi organisasi yang ingin menaikkan efisiensi operasionalnya. Integrasi teknologi pada fungsi SDM memungkinkan terciptanya sistem kerja yang lebih terukur dan terdokumentasi dengan baik, sebagai akibatnya meminimalisir risiko kesalahan manusia yang tak jarang terjadi pada praktik manajemen tradisional. Penelitian ini secara khusus merogoh Edukarya Cabang Solo sebagai objek penelitian karena organisasi ini sedang berada pada fase akselerasi digitalisasi fungsi SDM-nya.

Electronic Human Resource Management (E-HRM) merupakan manifestasi dari integrasi antara strategi manajemen sumber daya manusia dengan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan nilai strategis

organisasi. E-HRM didefinisikan sebagai penerapan teknologi informasi, khususnya yang berbasis web, untuk mendukung fungsi-fungsi SDM secara terpusat dan otomatis (Muchtar et al., 2025). Penerapan sistem ini tidak hanya sekedar mengubah media penyimpanan data dari fisik ke digital, melainkan sebuah transformasi fundamental dalam cara organisasi berinteraksi dengan aset manusianya. Melalui E-HRM, proses administrasi yang sebelumnya bersifat birokratis dan memakan waktu lama kini dapat diakses secara instan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. (Shalahuddin, 2020) menekankan bahwa inovasi teknologi dalam bidang SDM sangat krusial untuk memperlancar proses pengelolaan secara lebih akurat, efisien, dan mendukung tercapainya keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar yang dinamis.

Perkara utama yang mendasari riset ini berpusat pada sepanjang mana transformasi digital lewat sistem E- HRM sanggup menanggapi tantangan daya guna evaluasi kinerja yang sepanjang ini jadi hambatan dalam manajemen sumber energi manusia konvensional. Secara khusus, kasus ditunjukkan pada analisis pengaruh pelaksanaan teknologi tersebut terhadap dimensi- dimensi krusial daya guna evaluasi, semacam relevansi informasi, sensitivitas instrumen dalam membedakan kinerja antar- individu, dan reliabilitas hasil penilaian yang kerap kali diragukan dalam sistem manual (Aeni et al., 2026). Tidak hanya itu, timbul urgensi buat mempertanyakan keahlian digitalisasi dalam mereduksi intervensi subjektivitas serta bias penilai yang sering membatasi terciptanya keadilan organisasi, dan gimana transparansi yang ditawarkan oleh sistem E- HRM bisa berkorelasi langsung terhadap kenaikan motivasi serta produktivitas karyawan di area kerja yang dinamis seperti Edukarya (Muchtar et al., 2025). Dengan demikian, fokus kasus ini tidak cuma fokus pada aspek teknis adopsi sistem, namun pula memegang pada akibat psikologis serta sikap organisasi yang dihasilkan dari pergantian tata cara penilaian kinerja tersebut.

Diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literasi manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai integrasi teknologi informasi dalam praktik evaluasi kinerja di era digital. Temuan dalam kajian ini dimaksudkan untuk memperkaya diskursus akademis mengenai efektivitas sistem *Electronic Human Resource Management* (E-HRM) dalam memperkuat penilaian kinerja seperti relevansi, sensitivitas, reliabilitas yang selama ini sering menjadi tantangan besar dalam sistem konvensional. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah dalam memahami mekanisme transformasi digital yang mampu meningkatkan nilai fungsi SDM secara strategis melalui penyediaan data yang akurat dan terpusat (Shalahuddin, 2020). Penjabaran mengenai hubungan antara sistem penilaian digital dengan performa karyawan diharapkan dapat memperluas kerangka teori mengenai manajemen kinerja berbasis data di tengah dinamika disrupsi industri 4.0.

Dari perspektif praktis, penelitian ini memberikan manfaat nyata bagi manajemen Edukarya sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan evaluasi kinerja yang lebih objektif, transparan, dan efisien. Implementasi sistem E-HRM yang tepat dapat mempermudah pihak manajemen dalam mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan karyawan secara presisi, sehingga program pelatihan dan pengembangan karier dapat dirancang dengan lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan kompetensi organisasi (Muchtar et al., 2025). Digitalisasi ini juga membantu organisasi dalam mengotomatisasi proses administratif yang kompleks dan meminimalisir risiko kesalahan manusia (*human error*), yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas operasional secara menyeluruh. Dengan tersedianya sistem yang terintegrasi, manajemen dapat mengambil keputusan strategis terkait promosi, penghargaan, maupun sanksi berdasarkan bukti kinerja yang otentik dan terukur secara *real-time* (Djunaedi, dkk., 2025).

Bersumber pada tinjauan tersebut, dapat disimpulkan kalau terdapat konsensus kokoh menimpa kedudukan teknologi serta objektivitas dalam tingkatan daya guna penilaian karyawan. Sebagian besar riset menampilkan kalau transisi dari sistem manual ke digital(E- HRM) membagikan akibat positif berbentuk transparansi, akurasi informasi, serta kenaikan motivasi kerja. Celah riset yang terdapat merupakan perlunya pengujian lebih lanjut menimpa integrasi ukuran daya guna evaluasi secara komprehensif dalam satu model pengujian kuantitatif pada organisasi di zona digital semacam Edukarya Cabang Solo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah melakukan pengujian terhadap teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan instrumen statistik. Data yang diperoleh dalam bentuk angka diolah secara objektif untuk memberikan interpretasi yang bebas dari kebiasaan subjektivitas peneliti. Hal ini selaras dengan kebutuhan organisasi modern seperti Edukarya Cabang Solo yang menuntut pembuktian empiris dalam setiap pengambilan kebijakan strategis terkait transformasi digital.

Penelitian ini dilaksanakan di Edukarya Cabang Solo, sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan industri kreatif digital. Pemilihan Edukarya didasarkan pada pertimbangan bahwa organisasi ini sedang dalam fase akselerasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Sebagai entitas di sektor kreatif, Edukarya memiliki dinamika kerja yang tinggi, di mana efektivitas penilaian kinerja menjadi kunci utama dalam menjaga kualitas luaran kreatif dan pendidikan yang dihasilkan.

Dengan menggunakan kuesioner tertutup sebagai instrumen utama. Untuk meningkatkan akurasi data dan menghindari ambiguitas jawaban responden, penelitian ini menerapkan Skala *Likert* 4 Poin (skala genap). Penghilangan kategori "Netral" atau "Ragu-Ragu" bertujuan untuk meminimalkan kecenderungan responden memilih nilai tengah yang sering kali tidak mencerminkan pendapat asli mereka (*forced-choice scale*). Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Penerapan E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses penilaian kinerja. Artinya, semakin baik penerapan E-HRM (penggunaan sistem e-performance appraisal, e-learning, integrasi data, kemudahan penggunaan, dan transparansi), maka semakin baik kualitas proses penilaian kinerja lebih akurat, objektif, tepat waktu, konsisten, dan transparan). Kualitas proses penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penilaian kinerja.

H2: Penerapan E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penilaian kinerja. Artinya, penerapan E-HRM tidak hanya meningkatkan kualitas proses penilaian kinerja secara tidak langsung, tetapi juga secara langsung meningkatkan efektivitas penilaian



H1: Penerapan E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja Karyawan

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap Edukarya Cabang Solo sebagai responden, dengan jumlah sampel (n) sebanyak 35 orang yang diperoleh melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 4 poin, yang terdiri atas 6 item pernyataan untuk variabel Penerapan E-HRM (X) dan 8 item pernyataan untuk variabel Efektivitas Penilaian Kinerja (Y). Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada bagian Teknik Analisis Data.

3.1 Profil Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden (N=35)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jabatan atau Posisi	Karyawan	29	82,86%
	Magang	6	17,14%
Lama Bekerja	< 1 tahun	20	57,14%
	> 1 tahun	15	42,86%

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengumpulan data terhadap 35 responden ($n = 35$), mayoritas responden berstatus sebagai Karyawan sebanyak 29 orang (82,86%), sementara sisanya berstatus sebagai Magang sebanyak 6 orang (17,14%). Jika ditinjau dari pengalaman kerjanya, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 20 orang (57,14%), sedangkan 15 orang lainnya (42,86%) telah bekerja lebih dari 1 tahun. Secara keseluruhan, profil responden dalam evaluasi kuesioner ini didominasi oleh kalangan pekerja berstatus karyawan dengan masa kerja yang relatif masih baru.

3.2 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan E-HRM (X)

Item	r hitung	r tabel (n=35, $\alpha=5\%$)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	0,625	0,334	0,000	Valid
X2	0,592	0,334	0,000	Valid
X3	0,553	0,334	0,000	Valid
X4	0,628	0,334	0,000	Valid
X5	0,677	0,334	0,000	Valid
X6	0,751	0,334	0,000	Valid

Tabel 2, pengujian validitas dilakukan terhadap 6 butir pernyataan (X1 sampai X6) dengan jumlah responden $n = 35$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, yang memperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,334**. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan butir item dari X1 hingga X6 memiliki nilai r_{hitung} yang berkisar antara **0,553 hingga 0,751**, di mana nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > 0,334$) serta memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel Penerapan E-HRM (X) dinyatakan **Valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian

Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Penilaian Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel (n=35, $\alpha=5\%$)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,793	0,334	0,000	Valid
Y2	0,609	0,334	0,000	Valid
Y3	0,660	0,334	0,000	Valid
Y4	0,707	0,334	0,000	Valid

Y5	0,686	0,334	0,000	Valid
Y6	0,755	0,334	0,000	Valid
Y7	0,677	0,334	0,000	Valid
Y8	0,727	0,334	0,000	Valid

Tabel 2.2, pengujian validitas dilakukan terhadap 8 butir pernyataan (Y1 sampai Y8) dengan kriteria pengujian yang sama ($r_{\text{tabel}} = 0,334$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada seluruh item berkisar antara **0,609 hingga 0,793**, yang mana angka tersebut juga lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > 0,334$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ke-8 butir pernyataan pada variabel Efektivitas Penilaian Kinerja (Y) dinyatakan **Valid** dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Berdasarkan Tabel 2.1 dan Tabel 2.2, seluruh item pada variabel Penerapan E-HRM (X) maupun variabel Efektivitas Penilaian Kinerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,334) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, seluruh 14 item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

3.4 Uji Reliabilitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Penerapan E-HRM (X)	0,694	0,60	Reliabel
Efektivitas Penilaian Kinerja (Y)	0,849	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Penerapan E-HRM sebesar 0,694 dan variabel Efektivitas Penilaian Kinerja sebesar 0,849, keduanya berada di atas standar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara berulang.

Tabel 3.2 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean
Total X (E-HRM)	35	16	24	20,91
Total Y (Efektivitas Penilaian Kinerja)	35	20	32	27,49

Rata-rata skor total variabel Penerapan E-HRM sebesar 20,91 dari rentang skor 16-24, sedangkan rata-rata skor total variabel Efektivitas Penilaian Kinerja sebesar 27,49 dari rentang skor 20-32. Kedua nilai rata-rata tersebut berada pada kategori cenderung tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum karyawan Edukarya Cabang Solo mempersepsikan penerapan E-HRM dan efektivitas penilaian kinerja pada kondisi yang cukup baik.

3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual model regresi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05.

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

Uji	Statistik	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kolmogorov-Smirnov (Unstandardized Residual)	0,130	0,550

Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,550, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Penerapan E-HRM (X) terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja (Y).

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
(Constant) a	-0,285	-	-
Total_X (b)	1,328	9,855	0,000

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,285 + 1,328X$$

Nilai konstanta (a) sebesar -0,285 menunjukkan bahwa apabila Penerapan E-HRM bernilai 0, maka Efektivitas Penilaian Kinerja diprediksi berada pada nilai -0,285. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 1,328 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Penerapan E-HRM akan meningkatkan Efektivitas Penilaian Kinerja sebesar 1,328 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3.7 Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Uji t (Signifikansi)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh Penerapan E-HRM terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja bersifat signifikan. Dengan $df = n-2 = 33$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,035.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 Hasil Uji t dan Koefisien Determinasi

R	R Square	t tabel (df=33)	Keterangan
0,864	0,746	2,035	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,855 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,035, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Penerapan E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja Karyawan Edukarya Cabang Solo. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis H_1 dan H_2 yang diajukan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,864 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Penerapan E-HRM dan Efektivitas Penilaian Kinerja. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,746 menunjukkan bahwa variabel Penerapan E-HRM mampu menjelaskan 74,6% variasi yang terjadi pada variabel Efektivitas Penilaian Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi penilai maupun budaya organisasi.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis meyakinkan kalau Pelaksanaan *E- HRM* mempengaruhi positif serta signifikan terhadap Daya guna Evaluasi Kinerja Karyawan di Edukarya Cabang Solo. Pelaksanaan sistem *E- HRM* yang baik lewat penanda kemudahan pemakaian, kecepatan akses, integrasi informasi, serta transparansi diyakini sanggup tingkatkan objektivitas, ketepatan waktu, kejelasan penanda, serta mutu umpan balik dalam proses evaluasi kinerja. Nilai R Square sebesar 0,746 mengindikasikan kalau donasi *E- HRM* terhadap daya guna evaluasi kinerja terkategori besar, yang melaporkan kalau digitalisasi guna SDM lewat *E- HRM* tingkatkan transparansi serta akurasi informasi untuk segala tingkatan organisasi.

Sistem yang bekerja bersumber pada algoritma serta parameter yang sudah diresmikan secara tidak berubah- ubah menolong kurangi intervensi subjektivitas penilai, sehingga hasil penilaian jadi lebih bisa dipertanggungjawabkan. Secara instan, penemuan ini mengonfirmasi kalau investasi Edukarya Cabang Solo dalam sistem *E- HRM*, khususnya fitur *e - performance appraisal*, membagikan akibat nyata terhadap mutu proses penilaian karyawan. Manajemen dianjurkan buat terus memaksimalkan fitur- fitur digital tersebut guna mempertahankan serta tingkatkan daya guna evaluasi kinerja, mengingat masih ada 25, 4% aspek di luar *E- HRM* yang ikut mempengaruhi daya guna evaluasi kinerja serta butuh ditelusuri lebih lanjut pada riset berikutnya.

4. Kesimpulan

Instrumen penelitian yang digunakan, baik pada variabel Penerapan E-HRM (X) maupun Efektivitas Penilaian Kinerja (Y), terbukti valid (r hitung $> r$ tabel 0,334) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$), sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Secara deskriptif, karyawan Edukarya Cabang Solo mempersepsikan Penerapan E-HRM dan Efektivitas Penilaian Kinerja berada pada kategori yang cenderung tinggi, dengan rata-rata skor total masing-masing sebesar 20,91 dan 27,49. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = -0,285 + 1,328X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas Penerapan E-HRM akan diikuti dengan peningkatan Efektivitas Penilaian Kinerja secara proporsional. Hasil uji t membuktikan bahwa Penerapan E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja (t hitung 9,855 $> t$ tabel 2,035; Sig. 0,000 $< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 serta H_2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746 menunjukkan bahwa Penerapan E-HRM mampu menjelaskan 74,6% variasi yang terjadi pada Efektivitas Penilaian Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi penilai dan budaya organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi fungsi sumber daya manusia melalui penerapan E-HRM merupakan strategi yang efektif bagi Edukarya Cabang Solo dalam meningkatkan objektivitas, ketepatan waktu, dan transparansi sistem penilaian kinerja karyawan di era digital. Mengingat masih terdapat 25,4% faktor di luar E-HRM yang memengaruhi efektivitas penilaian kinerja, manajemen perlu memperkuat aspek non-teknis seperti kompetensi penilai, pelatihan bagi atasan dalam memberikan umpan balik, serta penguatan budaya organisasi yang mendukung objektivitas dan keadilan penilaian. Untuk terus mengoptimalkan fitur-fitur E-HRM yang telah berjalan, khususnya *e-performance appraisal* dan *e-learning*, serta melakukan pemeliharaan dan pembaruan sistem secara berkala agar kemudahan penggunaan, kecepatan akses, integrasi data, dan transparansi tetap terjaga.

Referensi

- [1] F. Muchtar, Z. Zamrudi, and S. Shaddiq, "Transformasi Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Electronic Human Resource Management (E-HRM) dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Industry 4 . 0," vol. 1, no. 6, pp. 4599–4611, 2025, doi: <https://doi.org/10.63822/cc69bn29>.
- [2] A. Shalahuddin, "Penerapan e-hrm dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan pt. pln (persero) kantor wilayah kalbar," pp. 1–11, 2020.
- [3] R. A. Setyadi, "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT La Vida Herculon," vol. 1, no. 2, pp. 71–79, 2023, doi: <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.12>.
- [4] Novia Ruth Silaen, *KINERJA KARYAWAN*. 2021.
- [5] J. Afriany and S. H. Sahir, "Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS)," no. September, pp. 813–821, 2019.
- [6] F. Mustafa, M. Kholil, D. Kristanti, and B. Wisnu, "ANALISIS PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA SECARA DIGITAL , PELATIHAN DIGITAL DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN," vol. 14, pp. 1437–1445, 2025, doi: 10.34127/jrlab.v14i2.1489.
- [7] H. Anastasya Mechta Mediana, "Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen , Pelatihan Dan Pengembangan Karier , Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT . Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya Anastasya Mechta," vol. 2, no. 2, 2024, doi: <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>.
- [8] D. J. Wahyudi, "Analisis Dampak Transformasi Digital terhadap Kesiapan Guru dalam Mengintegrasikan Teknologi Pembelajaran di Daerah 3T," vol. 11, no. 1, pp. 113–125, 2026, doi: <https://doi.org/10.33084/bitnet.v11i1.12284>.
- [9] N. Munawaroh, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo," vol. 6, no. 2, pp. 33310–33322, 2021, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/29974/%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/29974/7/17510087.pdf>
- [10] R. Akrl Nurimansjah and J. Basalamah, "The Moderating Role of HR Service Quality Between e-HRM and Employee Performance A R T I C L E I N F O A B S T R A K," vol. 10, no. 1, pp. 98–108, 2023, doi: <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i1.477>.
- [11] J. H. Gultom, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 3, p. 6, 2021, doi: <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i3.3748>.
- [12] S. Sumaryono, "Transformasi e-HRM (Electronic Human Resource Management) dalam Pengembangan Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia)," *Jemsi*, vol. 5, no. 1, pp. 50–63, 2023, doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi>.
- [13] A. Aeni, E. Jusriadi, and M. Hidayat, "Pengaruh E-HRM terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Sulawesi Selatan daya manusia (SDM) global dan Indonesia . Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa Selatan merupakan wilayah yang memiliki nilai strategis bagi jari," no. April, 2026, doi: <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i1.6849>.
- [14] F. Vandela and A. Sugiarto, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 3, p. 429, 2021, doi: 10.32832/jm-uika.v12i3.4913.
- [15] T. Sumarti and R. Januar, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pindad (Persero) Bandung," *J. Bisnis, Manaj. Ekon.*, vol. 19, no. 1, pp. 386–399, 2021, doi: 10.33197/jbme.vol19.iss1.2021.701.
- [16] S. S. M. Fikri Darussalam1, Dwi Wahyu Artiningsih2, "TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MANAJEMEN," vol. 2, pp. 1122–1127, 2025, doi: <https://doi.org/10.63822/cc69bn29>.