



Analisa Pengaruh Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen Evaluasi Kinerja

Debora Rifiani Gosita

Program Magister Fakultas Ekonomi Institut Bisnis & Multimedia Asmi

Email: dgosita@yahoo.com

Sri Sundari

Fakultas Ekonomi Institut Bisnis & Multimedia Asmi

Email: sri.sundari@gmail.com

Marisi Pakpahan

Fakultas Ekonomi Institut Bisnis & Multimedia Asmi

Email: marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

Abstract. Recent developments in information and communication technology such as artificial intelligence (AI) provide new opportunities to increase the efficiency and accuracy of performance assessment. The impact of the COVID-19 pandemic and the shift to a remote work model has created a need for technology solutions to unify and transmit the performance of employees working from multiple locations. The use of technology in performance management evaluations may raise concerns regarding data security and privacy, inconvenience or resistance to employees or stakeholders. Not all employees or managers have the same level of skill and understanding of the technology being implemented and it requires a high initial investment in maintenance and upgrades. This article provides an understanding of how technology can be applied in management performance evaluation and its benefits in increasing efficiency, objectivity and accuracy in employee assessment as well as providing recommendations for innovation and changes in the use of technology in management performance evaluation. The methodology used is a qualitative method by collecting data from various information sources. Some of the positive impacts of implementing technology in performance evaluation management are increased efficiency and productivity, real-time feedback, increased objectivity and fairness, more accurate and measurable performance monitoring. The technologies that can be used are Go Talent, Feedback and Recognition Systems, Analytics Technology, Application-Based Performance Evaluation Systems, Use of AI for Objective Evaluation and Chabots for Feedback.

Keywords: Evaluation, Performance, Management, Technology.

Abstrak. Perkembangan terkini teknologi informasi dan komunikasi seperti kecerdasan buatan (AI) memberikan peluang baru untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian kinerja. Dampak pandemi COVID-19 dan peralihan ke model kerja jarak jauh telah menciptakan kebutuhan akan solusi teknologi untuk menyatukan dan mentransmisikan kinerja karyawan yang bekerja dari berbagai lokasi. Penggunaan teknologi dalam evaluasi manajemen kinerja dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai keamanan data dan privasi, ketidaknyamanan atau penolakan terhadap karyawan atau pemangku kepentingan. Tidak semua karyawan atau manajer memiliki tingkat keterampilan dan pemahaman yang sama mengenai teknologi yang diterapkan dan memerlukan biaya yang tinggi, untuk investasi awal dalam pemeliharaan dan peningkatan. Artikel ini memberikan pemahaman tentang bagaimana teknologi dapat diterapkan dalam evaluasi kinerja manajemen dan manfaatnya dalam meningkatkan efisiensi, objektivitas dan akurasi dalam penilaian karyawan serta memberikan rekomendasi inovasi dan perubahan penggunaan teknologi dalam evaluasi kinerja manajemen. Metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber informasi. Beberapa dampak positif penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja adalah peningkatan efisiensi dan produktivitas, umpan balik secara real-time, peningkatan objektivitas dan keadilan, pemantauan kinerja yang lebih akurat dan terukur. Teknologi yang dapat digunakan adalah Go Talent, Sistem Feedback dan Recognition, Teknologi Analytics, Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Aplikasi, Penggunaan AI untuk Evaluasi Objektif dan Chabots untuk Feedback.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Manajemen, Teknologi.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis. Keberadaan teknologi terkini, seperti sistem analitik data, kecerdasan buatan (AI), dan platform berbasis awan, memberikan peluang baru dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi manajemen evaluasi kinerja (Harto, 2023). Hal ini mendorong perusahaan yang masih menggunakan sistem manajemen evaluasi kinerja konvensional untuk melakukan perubahan melalui penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja. Tantangan bagi perusahaan yang masih melakukan evaluasi kinerja secara konvensional adalah penilaian tidak objektif, kurang akurat, tidak lengkap, keterbatasan dalam mengelola data, dan kelemahan dalam memberikan umpan balik secara real time (Sudiantini, 2023).

Selain itu, dampak pandemi COVID-19 dan pergeseran menuju model kerja jarak jauh menimbulkan kebutuhan akan solusi teknologi dalam memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan yang bekerja dari berbagai lokasi. Penggunaan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja dapat menimbulkan kekhawatiran terkait keamanan data dan privasi (Zahari, 2024). Bagaimana informasi kinerja disimpan, diakses, dan dijamin keamanannya. ketidaknyamanan atau resistensi Karyawan atau pemangku kepentingan. Tidak semua karyawan atau manajer memiliki tingkat keterampilan dan pemahaman yang sama terkait dengan teknologi yang diterapkan. Implementasi teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja mungkin melibatkan biaya tinggi, termasuk investasi awal dalam infrastruktur dan perangkat lunak, serta biaya pemeliharaan dan upgrade (Andrian, 2023). Perkembangan teknologi yang cepat membuat perusahaan sulit memilih solusi yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman serta peningkatan literasi tentang bagaimana teknologi dapat diterapkan dalam manajemen evaluasi kinerja dan manfaatnya dalam peningkatan efisiensi, objektivitas, akurasi dalam penilaian karyawan, dan dukungan terhadap model kerja jarak jauh serta memberikan rekomendasi untuk dilakukannya inovasi dan perubahan dengan menggunakan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Purbayaksa, 2023). Menurut, Syahputra (2023) manajemen adalah proses dan kegiatan pelaksanaan usah memimpin dan menunjukkan arah penyelenggaraan tugas suatu organisasi di dalam mewujudkan tujuan yang

telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Menurut Liza Gultom (2023), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat kongkret yang dapat diamati, dilihat, dan diukur. Rahmadani (2023) memberikan pengertian tentang kinerja sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi Kinerja adalah bentuk penilaian yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari karyawan atau anggota sebuah perusahaan atau juga sebuah organisasi. Menurut Riyanto (2023), evaluasi kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengevaluasi prestasi dan tingkah laku karyawan dan dilakukan penentuan kebijakan untuk kedepan.

Menurut (Styawan, 2022), penilaian kinerja selalu melibatkan proses penelitian tiga langkah: (1) menetapkan standar kerja; (2) menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian); dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja di atas standar. Menurut Ratnawati (2023) penilaian kinerja adalah suatu proses dengan suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain: (1) penilaian melalui KPI; (2) evaluasi diri sendiri *self evaluation*; (3) peer feedback; (4) feed back 360⁰; (5) penilaian dengan skala; (6) feedback berkelanjutan; (7) evaluasi di waktu tertentu.

Menurut Dewi Singal (2023) bagi organisasi, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu: untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, penyesuaian kompensasi, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara pemimpin dan bawahan, budaya kerja. menerapkan sanksi. Sedangkan menurut Maulida (2023) teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian warga masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh warga masyarakat yang bersangkutan. Seorang ahli sosiologi yang bernama Manuel Castells mendefinisikan teknologi sebagai kumpulan alat, aturan, dan prosedur yang merupakan penerapan pengetahuan ilmiah terhadap suatu pekerjaan tertentu dalam cara yang memungkinkan pengulangan (Castells, 2004).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan adalah menggunakan data kualitatif dalam studi "Analisa Pengaruh Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen Evaluasi Kinerja". Data-data yang digunakan bersumber dari jurnal, tulisan ilmiah, dan berita dari beberapa sumber berita online yang sudah diterbitkan terlebih dahulu, serta beberapa studi kasus perusahaan yang menerapkan penggunaan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja

HASIL PENELITIAN

Penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Teknologi dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses evaluasi kinerja untuk meningkatkan performa individu dan tim secara keseluruhan. Beberapa teknologi yang umumnya digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah perangkat lunak manajemen kinerja karyawan sebagai berikut (Khaeruman, 2023):

1. Perangkat Lunak Manajemen Kinerja Pegawai (Performance Management Software)

Platform perangkat lunak ini memungkinkan organisasi untuk mengelola seluruh siklus evaluasi kinerja, mulai dari penetapan tujuan, pemantauan kinerja, hingga pemberian umpan balik dan evaluasi akhir. Contoh perangkat lunak: Oracle HCM Cloud, SAP SuccessFactors, dan Halogen.

2. Sistem Manajemen Bakat (Talent Management System)

Sistem ini membantu organisasi mengidentifikasi, mengembangkan dan merencanakan bakat karyawan. Sistem ini dapat diintegrasikan dengan perangkat lunak manajemen kinerja untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kontribusi karyawan. Contoh: Cornerstone OnDemand, Workday, dan BambooHR.

3. Alat Pemantauan Kinerja Real-Time

Alat ini memungkinkan pemantauan kinerja karyawan secara real-time, dengan memberikan informasi langsung mengenai produktivitas, pencapaian target, dan proyek yang sedang dikerjakan. Contoh alat: Trello, Jira, dan Asana.

4. Sistem Umpan Balik 360 Derajat

Teknologi ini memungkinkan pemberian umpan balik dari berbagai pihak, termasuk rekan kerja, atasan, dan bawahan. Platform seperti SurveyMonkey atau alat umpan balik khusus seperti 15Five dapat digunakan untuk mengumpulkan umpan balik 360 derajat.

5. Analisis Data dan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)

Analisis data dan kecerdasan buatan dapat digunakan untuk menganalisis data kinerja karyawan secara mendalam, memberikan wawasan prediktif, dan mengidentifikasi tren kinerja. Contoh: algoritma prediktif untuk mengidentifikasi karyawan berisiko tinggi atau model AI untuk memperkirakan kebutuhan pengembangan karyawan.

6. Umpan Balik Online dan Alat Survei

Alat seperti SurveyMonkey atau Google Formulir dapat digunakan untuk membuat survei kepuasan karyawan atau mengumpulkan masukan secara rutin. Penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi, objektivitas dan tanggung jawab bisnis terhadap perubahan lingkungan. Salah satu contoh perusahaan yang menerapkan teknologi ini adalah Adobe Inc. Adobe Inc. adalah perusahaan perangkat lunak komputer multinasional Amerika. Didirikan di Delaware dan berkantor pusat di San Jose, California. Beberapa teknologi yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah:

1. Adobe Check-in

Adobe menggunakan platform yang disebut "Adobe Check-in" yang memungkinkan manajer dan karyawan melakukan diskusi kinerja secara real-time dan berkelanjutan. Platform ini memfasilitasi pembuatan dan peninjauan tujuan, serta umpan balik sepanjang tahun.

2. Sistem Pengakuan Pegawai

Adobe memiliki sistem pengenalan karyawan berbasis teknologi yang memungkinkan rekan kerja saling memberikan pengakuan dan penghargaan. Sistem ini secara otomatis mencatat prestasi dan kontribusi karyawan.

3. Ulasan Bakat Adobe

Adobe menggunakan platform "Adobe Talent Review" yang menggunakan data analitis dan kecerdasan buatan untuk membantu manajer menilai bakat dan kemampuan karyawan secara holistik. Ini membantu dalam mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan rencana pengembangan karir.

4. Alat Umpan Balik Berkelanjutan

Adobe menerapkan alat umpan balik berkelanjutan yang memungkinkan karyawan dan manajer memberikan umpan balik secara real-time kapan saja. Ini mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan.

5. Penggunaan Analytics untuk Evaluasi Kinerja

Adobe menggunakan analisis data untuk melacak dan menganalisis kinerja karyawan. Analisis ini memberikan wawasan mendalam mengenai kapabilitas karyawan dan membantu dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karyawan.

6. Aplikasi Seluler untuk Manajemen Kinerja

Adobe menyediakan aplikasi seluler untuk evaluasi kinerja manajemen yang memungkinkan karyawan dan manajer mengakses informasi kinerja, memberikan umpan balik, dan mengakses sumber daya pengembangan dari perangkat seluler mereka.

Penerapan teknologi ini membantu Adobe menciptakan budaya evaluasi kinerja yang dinamis dan responsif. Dengan menggunakan alat ini, Adobe dapat meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi tim, dan mengidentifikasi potensi bakat dengan lebih efektif. Pendekatan ini juga mendukung pengembangan karyawan dan perubahan organisasi yang cepat. Salah satu contoh perusahaan di Indonesia yang menerapkan atau menggunakan teknologi dalam mengevaluasi kinerja manajemen adalah Gojek. Berikut beberapa teknologi yang digunakan (Sabilla, 2023):

1. Berbakat

Gojek menggunakan platform internal bernama “GoTalent” untuk evaluasi kinerja manajemen. Platform ini menyediakan alat untuk menetapkan tujuan, memberikan umpan balik berkelanjutan, dan melacak kinerja karyawan secara real-time.

2. Sistem Umpan Balik dan Pengakuan

Gojek memiliki sistem umpan balik dan pengakuan karyawan yang terintegrasi sehingga memungkinkan rekan kerja untuk menyampaikan apresiasi secara langsung. Sistem ini menggunakan teknologi untuk mencapai prestasi dan kontribusi karyawan.

3. Teknologi Analitik untuk Analisis Kinerja

Gojek menggunakan teknologi analitik untuk menganalisis data kinerja karyawan. Analisis ini membantu dalam mencapai tujuan, mengidentifikasi tren kinerja, dan memberikan wawasan mendalam.

4. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Aplikasi

Gojek dapat menggunakan aplikasi seluler untuk mengevaluasi kinerja manajemen. Hal ini memudahkan karyawan dan manajer untuk mengakses informasi dan memberikan umpan balik kapan saja dan di mana saja.

5. Penggunaan AI untuk Evaluasi Objektif

Gojek dapat memanfaatkan kecerdasan buatan untuk membantu menyampaikan kinerja karyawan secara lebih objektif. Algoritma dapat mempertimbangkan berbagai faktor dan memberikan umpan balik berdasarkan data.

6. Sistem Pelaporan dan Pemantauan

Gojek menggunakan sistem pelaporan dan pemantauan berbasis teknologi untuk melacak pencapaian karyawan, mengidentifikasi area peningkatan, dan memfasilitasi diskusi kinerja antara karyawan dan manajer.

7. Pemanfaatan Chatbots untuk Umpan Balik

Gojek dapat menggunakan chatbot atau alat komunikasi otomatis untuk memberikan masukan langsung dan memfasilitasi komunikasi dua arah antara karyawan dan manajer.

Dengan menerapkan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja, Gojek dapat lebih efektif mengelola kinerja karyawan, meningkatkan komunikasi, dan merangsang pengembangan karir yang berkelanjutan. Pendekatan ini juga membantu Gojek dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang dinamis di industri layanan teknologi. Dalam pelaksanaan atau penerapan evaluasi kinerja menggunakan teknologi dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negative. Berikut beberapa dampak positif yang dapat muncul akibat penerapan teknologi dalam proses evaluasi kinerja (Kurnianingrum, 2021):

1. Efisiensi dan Produktivitas
2. Real-time Feedback
3. Objektivitas dan Keadilan
4. Pantauan Kinerja secara Akurat
5. Transparansi dan Keterlibatan Karyawan
6. Identifikasi Bakat dan Pengembangan Karyawan
7. Pengenalan Karyawan Berprestasi
8. Pemantauan dan Manajemen Kinerja yang Lebih Efektif
9. Pengintegrasian dengan Sistem Lain
10. Peningkatan Kesempatan Pembelajaran

Manajemen evaluasi kinerja dapat membawa sejumlah dampak positif, terdapat juga beberapa dampak negatif yang perlu diperhatikan. Berikut ini adalah beberapa dampak negatif yang mungkin timbul akibat penerapan teknologi dalam proses evaluasi kinerja (Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, 2020):

1. Ketidakpastian Privasi

Mengumpulkan dan menganalisis data kinerja menggunakan teknologi dapat menimbulkan kekhawatiran privasi bagi karyawan. Mereka mungkin merasa bahwa informasi pribadi mereka terlalu terbuka, dan hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan dan kenyamanan mereka (Pamungkas, 2023).

2. Bias Algoritmik

Jika sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi menggunakan algoritma yang tidak sesuai atau tidak transparan, bias yang tidak disengaja dapat muncul. Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan dan kesan bahwa keputusan evaluasi tidak adil (Abidin, 2023).

3. Ketergantungan pada Data

Terlalu bergantung pada data kinerja dapat mengurangi perspektif manusia dalam penilaian. Kualitas pekerjaan atau kontribusi yang lebih abstrak mungkin sulit diukur secara akurat oleh algoritma atau sistem berbasis data (Markatos, 2023).

4. Kesenjangan Teknologi

Pemanfaatan teknologi dapat menciptakan kesenjangan antara pegawai yang memiliki akses dan kemampuan teknologi tinggi dengan yang tidak. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksetaraan dalam kesempatan untuk mendapatkan pengakuan atau pengembangan (Haniko, 2023).

5. Kebakaran Otomatis

Jika teknologi diintegrasikan dengan kebijakan pengaktifan otomatis, hal ini dapat menghasilkan keputusan yang diambil dengan cepat dan tanpa mempertimbangkan faktor manusia secara memadai. Kesalahan atau kesalahpahaman dalam data dapat mengakibatkan keputusan yang tidak adil (Saetren, 2024).

6. Kurangnya Konteks

Teknologi mungkin tidak mampu menangkap konteks dan nuansa tertentu yang dapat berdampak pada kinerja seseorang. Faktor-faktor seperti dinamika tim, perubahan tugas, atau faktor eksternal mungkin tidak terwakili dengan baik oleh teknologi (Worang, 2023).

7. Resistensi Karyawan

Penggunaan teknologi dalam evaluasi kinerja dapat menimbulkan penolakan dari karyawan yang merasa terancam atau tidak nyaman dengan pendekatan otomatis. Mereka mungkin menganggap nilai-nilai kemanusiaan dan bias kemanusiaan diabaikan (Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, 2020).

8. Ketergantungan yang berlebihan pada Data Kuantitatif

Terlalu mengandalkan data kuantitatif dapat mengabaikan aspek kualitatif yang penting dalam evaluasi kinerja. Aspek-aspek seperti kerja tim, kepemimpinan, dan inisiatif mungkin tidak diukur secara akurat melalui metrik kuantitatif (Iba, 2023).

9. Tekanan Kinerja yang Berlebihan

Karyawan mungkin merasakan tekanan yang meningkat untuk mencapai target yang diukur dengan teknologi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang terlalu kompetitif dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (Galis, 2023).

10. Kesulitan dalam Menangani Perubahan

Penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja memerlukan perubahan budaya dan manajemen perubahan yang efektif. Kesulitan mengatasi resistensi dan beradaptasi dengan budaya perusahaan dapat berdampak negative (Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Gojek, sebuah perusahaan di Indonesia, menggunakan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja. Teknologi yang digunakan termasuk Go Talent, Sistem Umpan Balik dan Pengakuan, Teknologi Analytics, Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Aplikasi, Penggunaan AI untuk Evaluasi Objektif, Sistem Pelaporan dan Monitoring, serta Penggunaan Chabots untuk Umpan Balik.

Penggunaan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Dampak positifnya antara lain meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan akurasi dalam penilaian karyawan. Perusahaan direkomendasikan untuk menggunakan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja sehingga perusahaan mendapatkan manfaat atau dampak positif dalam penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja antara lain dapat lebih efektif mengelola kinerja karyawan, meningkatkan komunikasi, dan merangsang pengembangan karir yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, K. (2023). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN EVALUASI KINERJA MITRA BISNIS DISTRIBUTOR MAINAN MENGGUNAKAN METODE SMART BERBASIS WEB. *JITET (Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan)*, DOI: <https://doi.org/10.23960/jitet.v11i3.3343>.
- Andrian, R. (2023). IMPELEMENTASI e-KINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Ilmiah Matrik*, <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>.
- Galis, E. E. (2023). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/57299/45043>.

- Gultom, L. K. (2023). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Penyelenggaraan MICE. *JURNAL MANAJEMEN PERHOTELAN DAN PARIWISATA*, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/58371/25069>.
- Haniko, P. (2023). Menjembatani Kesenjangan Digital: Memberikan Akses ke Teknologi, Pelatihan, Dukungan, dan Peluang untuk Inklusi Digital. *Jurnal Pengabdian West Science*, <https://wnj.westsciencepress.com/index.php/jpws/article/download/371/285/2027>.
- Harto, B. (2023). TRANSFORMASI BISNIS DI ERA DIGITAL (Teknologi Informasi dalam Mendukung Transformasi Bisnis di Era Digital). PT. Sonpedia Publishing Indonesia, https://www.researchgate.net/publication/372951669_TRANSFORMASI_BISNIS_DI_ERA_DIGITAL_Teknologi_Informasi_dalam_Mendukung_Transformasi_Bisnis_d_i_Era_Digital.
- Iba, Z. (2023). Metode Penelitian. *EUREKA MEDIA AKSARA*, https://www.researchgate.net/publication/376687580_Metode_Penelitian.
- Khaeruman. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/1903/770>.
- Kurnianingrum, D. (2021). The Use Of Technology In HRM From Gojek Driver Partners. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, <http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v8i1.533>.
- Markatos, N. G. (2023). Manufacturing quality assessment in the industry 4.0 era: a review. <https://www.tandfonline.com/journals/ctqm20>, <https://doi.org/10.1080/14783363.2023.2194524>.
- Maulida, P. (2023). Dampak Perkembangan Teknologi Pertanian Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Kabupaten Madiun. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i4.1650>.
- Pamungkas, D. F. (2023). PARADOKS ETIKA TEKNOLOGI INFORMASI: KEPERCAYAAN DAN PRIVASI DATA DI ERA DIGITAL. *SITASI*, <https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.426>.
- Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon. (2020). CHANGE MANAGEMENT Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi. Mitra Wacana Media, <http://repository.uki.ac.id/2339/2/CHANGEMANAGEMENT.pdf>.
- Purbayaksa, P. (2023). Lingkungan Kerja Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Karawang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.339>.
- Rahmadani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Center of Economic Student Journal*, <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>.

- Ratnawati, D. E. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indikator (KPI) Pada Ar Rohmah Islamic Boarding School Group. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknologi Informasi dan Informatika*, <https://dimasloka.ub.ac.id/index.php/dimasloka/article/view/23>.
- Riyanto, A. (2023). Karya Ilmiah Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Keramik Manufaktur Kota Bandung. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp>.
- Sabilla, A. (2023). Analisis Turn Around PT Gojek Indonesia Respons terhadap Tantangan Bisnis Digital. https://www.researchgate.net/publication/372564015_Analisis_Turn_Around_PT_Gojek_Indonesia_Respons_terhadap_Tantangan_Bisnis_Digital.
- Saetren, G. (2024). Cognitive technology development and end-user involvement in the Norwegian petroleum industry – Human factors missing or not? *Science Direct*, https://www-sciencedirect-com.translate.google/science/article/pii/S0925753523002795?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.
- Singal, D. F. (2023). THE EFFECT OF CAREER PLANNING, JOB PERFORMANCE APPRAISAL, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI PRASARANA PEMUKIMAN WILAYAH SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 147-157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45727/41031>.
- Styawan, R. N. (2022). Evaluasi Kinerja Pegawai Bumdesa pada Desa Sukamakmur Kecamatan Clomas Kabupaten Bogor Dikaitkan dengan Program Wiradesa. *Universitas Pakuan*, https://eprints.unpak.ac.id/6702/1/Rangga%20Nanda%20Styawan_021119143_SKRIPSI.pdf.
- Sudiantini, D. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>.
- Syahputra, R. D. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry . *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* , <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>.
- Worang, A. J. (2023). THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, TEAMWORK, AND WORK BEHAVIOR ON WORK EFFECTIVENESS IN REGIONAL DRINKING WATER COMPANY EMPLOYEES IN TOLITOLI DISTRICT. *Jurnal EMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52639/44835>.
- Zahari, A. I. (2024). Exploring the viability of remote work for SME. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100182>.