

Implementasi Human Resource Information System (Hris) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Swabina Gatra

Putri Ajeng Kinasih¹, Ratih Mukti Azhar²

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini membahas penerapan Human Resource Information System (HRIS) di PT. Swabina Gatra yang bergerak di berbagai sektor, termasuk penyediaan tenaga kerja. HRIS diadopsi sebagai solusi sebagai upaya memaksimalkan kinerja dan optimalisasi dalam manajemen sumber daya manusia melalui otomatisasi dan menyederhanakan administrasi sumber daya manusia yang meliputi pelacakan kehadiran digital, manajemen cuti, dan transparansi penggajian, yang secara kolektif meningkatkan keterlibatan karyawan dan pemantauan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan kualitatif, yakni observasi, wawancara, dan telaah literatur sebagai sarana pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan HRIS yang efektif telah menghasilkan peningkatan efisiensi operasional, transparansi, dan akurasi pengambilan keputusan. Implementasi HRIS menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jurnal ini juga membahas hambatan dalam proses implementasi, seperti perlunya pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi karyawan untuk memaksimalkan penggunaan HRIS untuk mendukung produktivitas sekaligus memperkuat daya saing perusahaan.

Kata Kunci: *HRIS; kinerja pegawai; pengelolaan SDM; efisiensi operasional.*

Abstract

This study discusses the implementation of Human Resource Information System (HRIS) in PT. Swabina Gatra which operates in various sectors, including the provision of labor. HRIS is adopted as a solution as an effort to maximize performance and optimization in human resource management sources through automation and connection of human resource administration which includes digital attendance tracking, leave management, and payroll transparency, which collectively increase employee engagement and performance monitoring. The methods used in this study include a qualitative approach, namely observation, interviews, and literature reviews as a means of data collection. The results of the study indicate that the effective use of HRIS has resulted in increased operational efficiency, transparency, and accuracy of decision making. The implementation of HRIS shows a significant influence on improving employee performance. This journal also discusses obstacles in the implementation of the process, such as the need for ongoing training and support for employees to maximize the use of HRIS to support productivity while strengthening the company's competitiveness.

Keywords: *HRIS; employee performance; HR management; operational efficiency.*

✉ Corresponding author :

Email Address : 22012010228@student.upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

PT Swabina Gatra, sebuah perusahaan swasta nasional yang beroperasi sebagai bagian dari Semen Indonesia Group. Perusahaan ini beroperasi di berbagai sektor, termasuk penyediaan tenaga kerja. (Pahira and Rinaldy 2023) menjelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil kerja perusahaan secara maksimal, perusahaan berupaya untuk memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, serta menjamin keberlanjutan perusahaan jangka panjang. Keberhasilan PT. Swabina Gatra dalam mencapai tujuannya sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. (Ong and Mahazan 2020) mengatakan, langkah awal dalam mengelola SDM secara baik adalah dengan membangun sistem kerja yang mendukung pencapaian kinerja maksimal.

Dalam era digitalisasi saat ini, teknologi menjadi salah satu faktor utama dalam mengubah cara hidup dan bekerja. Teknologi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dunia kerja saat ini. Studi kasus di Italia menunjukkan penggunaan teknologi digital pada manajemen sumber daya manusia terbukti mampu meningkatkan kecepatan, efisiensi, dan efektivitas, serta memperkuat kemampuan kerja sama dalam organisasi (Angga Wahyudi et al. 2023). Teknologi yang digunakan untuk pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap individu, namun dapat memberikan dampak pada produktivitas hingga daya saing perusahaan pula. (Wardatun Nikmah et al. 2023) mengatakan bahwa perusahaan yang mengadopsi teknologi untuk pengembangan sumber daya manusia memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka, mempercepat inovasi, dan menjaga keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, sebagai perusahaan yang bergerak diberbagai bidang dengan penyebaran karyawan yang luas, Pentingnya pengelolaan SDM yang optimal dan terarah disadari oleh PT Swabina Gatra. Salah satu inisiatif yang dilakukan adalah dengan menerapkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information System/HRIS) sebagai instrumen untuk mengefektifkan dan mengotomatisasi proses administrasi SDM. Melalui implementasi HRIS, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja perusahaan serta mengoptimalkan pengambilan keputusan berbasis data dalam pengelolaan sumber daya manusia (Maisharah, Widodo, and Manuhutu 2023).

Penelitian ini merumuskan beberapa hal yang perlu dikaji yaitu : Bagaimana implementasi HRIS di PT. Swabina Gatra berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh faktor apa saja?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, diketahui tujuan penelitian ini agar memberikan pemahaman mengenai pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai serta efektivitas manajemen SDM di perusahaan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah komponen dari Sistem Informasi Manajemen. HRIS merupakan gabungan antara teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. Sistem informasi ini menggabungkan antara SDM sebagai disiplin ilmu dengan teknologi informasi yang diaplikasikan pada berbagai aktivitas SDM, termasuk perencanaan, pengelolaan, dan analisis sistem pengolahan data. Dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan, urutan langkah-langkah yang terstandarisasi dan terintegrasi digunakan untuk menjalankan setiap proses ini

(Permata 2019). Menurut (Ambo and Ghufroon 2015), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information System/HRIS) adalah sebuah sistem yang komprehensif yang dimaksudkan untuk mengumpulkan, mengarsipkan, dan mengevaluasi data yang berkaitan dengan sumber daya manusia suatu organisasi. Sistem ini mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, basis data, dan aplikasi komputer untuk memudahkan pengelolaan, pencatatan, penyimpanan, penyajian, dan manipulasi data yang sangat penting bagi berbagai fungsi sumber daya manusia. (Ben Moussa and El Arbi 2020) mengatakan bahwa HRIS melibatkan bahan, perangkat lunak, staf, data, dan proses yang memungkinkan perolehan, penyimpanan, pemrosesan, analisis, pengambilan dan penyebaran informasi tentang sumber daya manusia suatu perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa HRIS adalah sistem terkomputerisasi yang memungkinkan organisasi untuk mengelola semua proses dan aktivitas yang berhubungan dengan SDM secara lebih efektif dan efisien.

HRIS menawarkan berbagai aplikasi untuk mengelola data karyawan secara komprehensif, mulai dari data pribadi hingga proses cuti. Fitur-fitur seperti absensi, penggajian, dan pengajuan cuti yang mudah diakses dirancang guna meningkatkan efisiensi manajemen SDM. (Raflian 2022) menuliskan bahwa penerapan HRIS membawa sejumlah manfaat signifikan bagi perusahaan, di antaranya:

- a) HRIS dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui optimalisasi praktik manajemen sumber daya manusia,
- b) HRIS memungkinkan pengukuran dan analisis data yang lebih akurat untuk meningkatkan efisiensi operasional SDM,
- c) HRIS mendorong pergeseran fokus SDM ke arah yang lebih strategis,
- d) HRIS menempatkan karyawan sebagai aset utama yang dikelola secara strategis,
- e) HRIS mampu merevolusi cara kerja dari setiap fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

Penggunaan HRIS memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional organisasi dengan menyediakan data yang akurat dan terkini sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih strategis (Fatinah 2022). (Angga Wahyudi et al. 2023) menuliskan manfaat yang akan diperoleh perusahaan dari penerapan HRIS adalah peningkatan pelayanan bagi karyawan dan manajer. Menurut Shani dan Tesone yang ditulis oleh (Angga Wahyudi et al. 2023) manfaat yang didapat oleh perusahaan saat mengimplementasikan HRIS:

- a) Meminimalkan pengeluaran waktu dan biaya,
- b) Berkontribusi pada pengambilan keputusan strategis,
- c) Meningkatkan karakter pengambilan keputusan strategis
- d) Meningkatkan komitmen terhadap pengembangan karyawan.

Individu harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, karena kinerja bergantung pada motivasi (Pusparani 2021). Menurut (Novia Ruth Silaen et al. 2021), kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam memenuhi kewajibannya. Kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan keluaran yang diharapkan, sesuai dengan Nursam (2017). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu ketika memenuhi tugas dan tanggung

jawab mereka, yang bergantung pada motivasi dan kemampuan mereka, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai definisi kinerja.

Efisiensi (tujuan yang dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia) dan efektivitas (tujuan yang dicapai) merupakan komponen dari kinerja (Usman et al. 2023). Neal dan Griffin (1999) melakukan penelitian yang menunjukkan sejauh mana kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi, kemampuan beradaptasi, dan teknologi (Ghozali 2017). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang dibahas oleh Sedarmayanti (2017) dalam (Pusparani 2021), antara lain:

- a) Gaji dan kesehatan,
- b) Iklim kerja,
- c) Jaminan social,
- d) Kesempatan berprestasi,
- e) Keterampilan,
- f) Manajemen kepemimpinan,
- g) Pendidikan,
- h) Sarana dan prasarana,
- i) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- j) Teknologi,
- k) Tingkat penghasilan

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memungkinkan peneliti memahami secara mendalam tentang pengaruh implementasi Human Resource Information System terhadap kinerja pegawai. Menurut Bogdan dan Taylor (1982), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Waruwu 2023). Wawancara, studi literatur, dan observasi merupakan bagian dari penelitian ini.

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan berbagai kondisi atau perilaku yang terkait dengan objek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden, menggunakan pertanyaan terstruktur dan tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi terkait.

3. Studi literatur

Studi literatur adalah metode yang digunakan untuk menggali dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tulisan yang terkait dengan topik penelitian tertentu..

Diharapkan bahwa integrasi dari ketiga metodologi ini akan menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi HRIS di PT Swabina Gatra dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penggunaan HRIS untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi HRIS pada PT Swabina Gatra

PT Swabina Gatra atau SWA merupakan perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor industri. Layanan tenaga kerja, produksi air minum, agen perjalanan, solusi TI, serta pelatihan dan sertifikasi profesional merupakan sektor bisnis utama perusahaan. SWA menggunakan model hierarki sebagai struktur organisasi perusahaan di mana direktur utama berada di puncak dan 12 divisi di bawahnya masing-masing memiliki tanggung jawab yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Untuk mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT. Swabina Gatra menggunakan aplikasi HRIS sebagai alat untuk otomatisasi proses administrasi, pengelolaan data karyawan, dan peningkatan kinerja tim HR. (Fatinah 2022) mengatakan bahwa Di era globalisasi, peran HRIS dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin krusial. Perusahaan dapat memanfaatkan HRIS untuk berbagai tujuan, mulai dari pengelolaan data karyawan hingga analisis kinerja, sehingga perusahaan dapat kerja perusahaan lebih efisien, membuat keputusan yang berlandaskan data, dan pada akhirnya meraih keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

Terdapat beberapa fitur yang dirancang untuk mendukung kebutuhan administrasi kepegawaian dengan lebih efisien. Fitur-fitur tersebut meliputi: (1) Presensi, yang memungkinkan karyawan mencatat kehadiran secara digital; (2) Presensi In/Out, untuk mencatat waktu masuk dan keluar kerja secara real-time; (3) Rincian Presensi, yang menyediakan laporan lengkap mengenai riwayat kehadiran karyawan; (4) Cek Sisa Cuti, yang mempermudah karyawan dalam memantau sisa hak cuti mereka; (5) Pengajuan Izin, yang memberikan akses praktis untuk mengajukan izin secara online; (6) Rincian Pengajuan Izin, yang menyajikan informasi detail terkait status dan riwayat pengajuan izin; dan (7) Cek Gaji, yang memungkinkan karyawan melihat rincian penggajian mereka dengan transparan. Fitur-fitur tersebut dapat diakses dengan mudah sehingga memudahkan karyawan memperoleh informasi terkait aktivitas kepegawaian mereka. PT. Swabina Gatra telah memanfaatkan salah satu fungsi HRIS dimana dengan menggunakan HRIS manajer dapat melihat posisi karyawan tersebut (Fatinah 2022). Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa karyawan yang bertugas di luar area Gresik pun turut memanfaatkan aplikasi HRIS Swabina untuk keperluan presensi, yang memungkinkan perusahaan memantau aktivitas pegawai

Penerapan sistem Human Resource Information System (HRIS) di PT Swabina Gatra telah memberikan hasil yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, seluruh divisi di perusahaan ini telah mengadopsi aplikasi HRIS secara efektif sehingga berpengaruh pada efisiensi dan kecepatan dalam pengelolaan data karyawan yang lebih terstruktur. Rekap absensi yang akurat dari sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menghitung gaji secara tepat, melihat informasi terkait aktivitas kehadiran pengguna, hingga membuat keputusan strategis terkait kinerja.

B. Implementasi HRIS terhadap Kinerja Pegawai PT Swabina Gatra

Sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, PT. Swabina Gatra telah mengimplementasikan Human Resource Information System atau HRIS selama kurang lebih 2 tahun. Sistem ini mengintegrasikan berbagai proses administrasi, mulai dari pengelolaan data karyawan hingga pengajuan cuti dan absensi secara online. Berdasarkan hasil observasi secara langsung, implementasi HRIS di PT. Swabina Gatra memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi proses-proses yang berhubungan dengan karyawan. (Maisharah, Widodo, and Manuhutu 2023) Lasmaya menjelaskan bahwa hal ini dapat mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan.

HRIS telah merevolusi pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Swabina Gatra. Sebelum adanya HRIS, hampir semua tugas terkait sumber daya manusia dilakukan secara manual. Proses seperti penggajian, pengelolaan absensi, rekrutmen, dan evaluasi kinerja dilakukan menggunakan kertas, spreadsheet, atau sistem yang tidak terintegrasi. Hal ini seringkali menyebabkan kesalahan manusia, seperti perhitungan gaji yang salah, data yang hilang, atau proses yang memakan waktu lama. Dengan HRIS, semua data karyawan terpusat dalam satu sistem yang terintegrasi. Tugas-tugas administratif yang dilakukan secara manual kini dapat diotomatisasi sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

Dapat dikatakan bahwa penggunaan HRIS di PT. Swabina Gatra telah berhasil meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan dipercepatnya penyelesaian prosedur administratif, termasuk penggajian, permohonan cuti, dan penilaian kinerja, yang sebelumnya membutuhkan waktu berhari-hari untuk menyelesaikannya. Prosedur-prosedur ini sekarang dapat diselesaikan dalam hitungan menit. Selain itu, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa implementasi HRIS dalam organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketepatan, ketelitian, dan kelengkapan aplikasi HRIS berpengaruh langsung terhadap penyelesaian tugas-tugas karyawan. HRIS dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan SDM di berbagai sektor dengan menerapkan prosedur yang terstandarisasi. (Nirwana et al. 2023). Menurut Manunggal, Santoso, dan Wicaksana (2022), penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa HRIS memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin tepat, akurat, dan komprehensif penerapan HRIS, maka semakin efektif karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Dalam penelitiannya, (Lasmaya 2016) menjelaskan bahwa sistem informasi SDM berdampak pada kinerja karyawan, dengan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa HRIS berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik Human Resources Information System (HRIS) yang dikembangkan di perusahaan, semakin besar kemampuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Yantu, Rahman, and Lasimpala 2024). Dengan mengotomatisasi tugas-tugas administratif dan menyediakan data yang akurat dan terkini, karyawan dapat mengalokasikan waktu dan energi mereka secara lebih efektif pada tugas-tugas yang bernilai tambah.

C. Hambatan dalam Implementasi HRIS di PT Swabina Gatra

Meskipun implementasi HRIS pada PT. Swabina Gatra sudah dikatakan optimal, namun dalam penerapan HRIS tidak terlepas dari tantangan dan hambatan yang dihadapi (Maisharah, Widodo, and Manuhutu 2023). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT. Swabina Gatra adalah kurangnya pemahaman terkait penggunaan HRIS. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang tidak sepenuhnya memahami fungsi dari fitur yang ada pada HRIS Swabina. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai bagi karyawan sehingga dapat menghambat efisiensi kerja, memperlambat pengambilan keputusan, dan mengurangi akurasi data yang digunakan untuk evaluasi kinerja.

(Abdullah and Shaddiq 2024) Mengatakan bahwa Waktu dan sumber daya yang signifikan diperlukan untuk menginstruksikan karyawan tentang cara mengoperasikan HRIS. Tidak hanya harus memberikan pelatihan awal, tetapi juga memastikan bahwa ada dukungan berkelanjutan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka seiring waktu. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan lebih dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sistem yang dapat memastikan semua karyawan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi ini dengan baik, sehingga akan mendorong peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan.

Ditemukan bahwa semakin tinggi kompetensi digital pegawai, semakin efisien dan efektif proses kerja yang dapat berujung pada peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas (Abdullah and Shaddiq 2024). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemahaman karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi. Oleh karena itu, melalui pelatihan berikutnya, diharapkan karyawan dapat menggunakan aplikasi HRIS secara lebih optimal, sehingga peningkatan kinerja perusahaan juga dapat tercapai secara maksimal.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa HRIS merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional di PT. Swabina Gatra. HRIS yang dikembangkan dengan baik memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Implementasi HRIS yang efektif memberikan sejumlah manfaat signifikan.

Dengan mengotomatisasi berbagai tugas administratif seperti pemrosesan penggajian, pengajuan cuti, dan absensi, HRIS telah secara signifikan mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan untuk proses-proses ini. Otomatisasi ini memungkinkan karyawan untuk lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas yang memberikan nilai tambah, daripada tugas-tugas yang secara administratif memberatkan. Banyak tugas-tugas HR dijalankan secara manual sebelum implementasi HRIS, yang mengakibatkan seringnya terjadi kesalahan pada karyawan, termasuk penghitungan penggajian yang tidak akurat dan kehilangan data. Sifat HRIS yang terpusat dan terintegrasi meminimalkan risiko ini, sehingga meningkatkan akurasi dan kecepatan proses sumber daya manusia. Sistem informasi ini memberikan data yang akurat dan mutakhir, sehingga memungkinkan manajer

mengambil keputusan yang efektif, dan memungkinkan manajemen untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien

Meskipun penerapan HRIS telah menunjukkan hasil yang positif, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi karyawan untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat sepenuhnya memanfaatkan fitur dan kemampuan sistem, sehingga memaksimalkan manfaatnya.

Referensi :

- Abdullah, M Said, And Syahrial Shaddiq. 2024. 'Journal Of Management Branding'.
- Ambo, Sitti Nurbaya, And Muhamad Ghufon. 2015. 'RANCANG BANGUN APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) MENGGUNAKAN METODE MODEL VIEW CONTROLLER (MVC)'.
- Angga Wahyudi, Muhammad Bismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhilah, Shinta Yolanda, And M. Isa Anshori. 2023. 'Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia'. *Jurnal Bintang Manajemen* 1 (4): 99-111. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2222>.
- Ben Moussa, Nejib, And Rakia El Arbi. 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>.
- Fatinah, Hasna Nurfitriani. 2022. 'HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM : Fungsi, Peran, Manfaat, Dan Penerapan Pada Wordpress' 1.
- Ghozali, Imam. 2017. 'PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR'.
- Lasmaya, S Mia. 2016. 'PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN'.
- Maisharah, Septin, Zandra Dwanita Widodo, And Hendri Manuhutu. 2023. 'Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen SDM' 7.
- Nirwana, Ni Kadek Ayu, Rivai Makduani, Umar Marhum, Rima Rahmayanti, And Raden Rara Ayu Widaningsih. 2023. 'DAMPAK IMPLEMENTASI HRIS (HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN'.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Et Al. 2021. *KINERJA KARYAWAN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Ong, Johan Oscar, And Masyhudzulhak Mahazan. 2020. 'Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0'. *Business Economic, Communication, And Social Sciences (BECOSS) Journal* 2 (1): 159-68. <https://doi.org/10.21512/Becossjournal.V2i1.6252>.
- Pahira, Siti Hapsah, And Rio Rinaldy. 2023. 'Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi'. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3 (03): 810-17. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>.
- Permata, Rizki Edhy. 2019. 'HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM (HRIS) DI PT.SARMIENTO PARAKANTJA TIMBER BERBASIS WEB'.
- Pusparani, Mellysa. 2021. 'FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)'.

- Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2 (4): 534–43.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Raflian, Muhamad Dzakir Jibril. 2022. 'Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Manfaatnya Bagi Organisasi' 1.
- Usman, Susanti, KMT Lasiatun, Meike Negawati Kesek, Dodi Setiawan Riatmaja, And Jedithjah Naapia Tamedia Papia. 2023. 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)' 7.
- Wardatun Nikmah, Afifatul Mukarromah, Dimas Widyansyah, And Mochammad Isa Anshori. 2023. 'Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM'. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 1 (5): 366–86.
<https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511>.
- Waruwu, Marinu. 2023. 'Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi' 7.
- Yantu, Irwan, Endi Rahman, And Putri Patricia Lasimpala. 2024. 'Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Gorontalo'.