



DOI: <https://doi.org/10.38035/dit.v2i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Basis Data, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Human Resource Information System

Farid Wahyu Pratama¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: faridwhyu@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: faridwhyu@gmail.com¹

Abstract: *The effect of Basis Data, Budaya Organisasi and Pelatihan on Human Resource Information System is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Basis Data has an effect on Human Resource Information System; 2) Budaya Organisasi has an effect on Human Resource Information System; and 3) Pelatihan has an effect on Human Resource Information System.*

Keyword: *Human Resource Information System, Basis Data, Budaya Organisasi, Pelatihan.*

Abstrak: Pengaruh Basis Data, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Human Resource Information System adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Basis Data berpengaruh terhadap Human Resource Information System; 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Human Resource Information System; dan 3) Pelatihan berpengaruh terhadap Human Resource Information System.

Kata Kunci: *Human Resource Information System, Basis Data, Budaya Organisasi, Pelatihan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dalam sebuah organisasi. Saat ini, SDM diapndang sebagai salah satu aset yang bernilai dan berharga. Peranan SDM sangat dibutuhkan dikarenakan dalam melakukan pekerjaannya perlu adanya interaksi langsung dengan sumber daya perusahaan lainnya seperti modal, material, metode, dan mesin sehingga dapat mencapai

tujuan organisasi itu sendiri (Wijonarko, 2021). Oleh sebab itu, untuk menunjang peran SDM dalam suatu organisasi perlu ditopang oleh penggunaan teknologi informasi, khususnya pemanfaatan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS).

Menurut Docksai, teknologi informasi memiliki peran besar dalam memecahkan suatu masalah serta dapat membawa perubahan mendasar pada organisasi, baik swasta ataupun publik, dan akan meningkatkan kinerja organisasi. HRIS digunakan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih terstruktur untuk mendukung peran SDM dan dianggap memiliki dampak positif dalam segi efisiensi waktu karena organisasi dapat lebih cepat dalam memproses informasi dan informasi yang didapatkan bisa lebih akurat (Raflian, 2022). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi perlu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan sistem yang baik, organisasi dapat dengan lebih baik merencanakan kerja mereka, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan mengelola kinerja karyawan dengan lebih efisien (Ibrahim & Ali, 2023).

Sistem informasi dapat berjalan apabila ada komponen yang mendukung, salah satunya adalah basis data. Basis data atau *database* merupakan data yang terorganisir secara terpusat, dimekanisasi, dibangun, dan digunakan bersama oleh banyak pengguna dalam suatu organisasi. *Database* mencakup berbagai komponen data yang menggambarkan berbagai macam entitas dan hubungan antar entitas lainnya (Julian & Ali, 2020).

Selain itu, keberhasilan penerapan HRIS pada suatu organisasi dipengaruhi juga oleh budaya organisasi yang mereka terapkan. Dimana budaya organisasi berorientasi pada hasil dan tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan serta fokus untuk meningkatkan pencapaian karena kecilnya tingkat kesalahan dan semakin baik kinerja maka akan semakin tinggi tingkat keberhasilan sistem. HRIS akan menciptakan cara kerja digital, modern, dan efisien (Ulva, 2019). Namun, penerapan HRIS juga harus diiringi dengan adanya pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk lebih memahami penggunaan HRIS sehingga penggunaannya dapat dioptimalkan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Artikel ini membahas pengaruh Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan terhadap *Human Resource Information System*, suatu studi literature review dalam bidang MSDM.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Basis Data terhadap *Human Resource Information System*; 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Human Resource Information System*; dan 3) Pengaruh Pelatihan terhadap *Human Resource Information System*;

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode **Kajian Pustaka** (*library research*) dan **Systematic Literature Review (SLR)**, di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Human Resource Information System

Human Resource Information System adalah sistem yang terkomputerisasi dengan mengintegrasikan informasi dan proses terkait SDM dalam suatu organisasi. HRIS berkembang dari sistem manajemen data tradisional menjadi platform yang kompleks dan terpadu mencakup berbagai komponen seperti basis data karyawan, modul administrasi SDM, pelaporan, analisa data (Hijrasil et al., 2023).

Human Resource Information System merupakan pendekatan yang berfokus pada pengelolaan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. HRIS memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi yang juga ditentukan oleh faktor internal dan eksternal (Ibrahim & Ali, 2023).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada *Human Resource Information System* adalah *input*, basis data HRIS, dan *output*.

Human Resource Information System ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hakim, Mulyapradana, et al., 2022), (Fajriyah & Ali, 2023), dan (Panjaitan, 2023).

Basis Data

Basis Data adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut. Kegunaan utama sistem basis data adalah agar pemakai mampu menyusun suatu pandangan abstraksi data (Syamsudin & Ali, 2024).

Basis Data merupakan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu sama lain, yang tersimpan di *external memory* dan digunakan perangkat lunak tertentu untuk memanipulasinya. Pada sistem informasi, basis data adalah salah satu komponen penting untuk menyediakan informasi (Sudarso, 2022).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Basis Data adalah fungsionalitas, kebergunaan, efisiensi, dan pemeliharaan.

Basis Data ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Aswiputri, 2022), (Sudarso, 2022), dan (Sabarini & Ali, 2024).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang memiliki peran sebagai dasar berperilaku setiap tingkatan anggota organisasi dalam mengatasi berbagai persoalan internal dan eksternal yang dapat terjadi (Ali & Ali, 2023).

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi efektivitas penerapan sistem informasi dikarenakan budaya organisasi dapat membentuk tindakan manajer dalam pengambilan keputusan termasuk pilihan sistem kontrol. Budaya organisasi dapat menjadi penghambat apabila perubahan nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Yudistira & Ali, 2020).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Budaya Organisasi adalah perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, dan stabilitas.

Budaya Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Kurniawan, 2024) dan (Andina & Ali, 2024).

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan (Wicaksono et al., 2022).

Pelatihan merupakan kunci untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja anggota organisasi di era globalisasi yang terus berubah dan kompetitif. Dengan memberikan mereka pelatihan yang tepat maka dapat dipastikan bahwa anggota organisasi memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pasar yang dinamis serta tujuan organisasi (Giovanni & Ali, 2024).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Pelatihan adalah sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Pelatihan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Candana & Ali, 2023), (Pratiwi & Ali, 2023), dan (Cahya et al., 2021).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

| No | Author (Tahun) | Hasil Riset Terdahulu | Persamaan Dengan Artikel Ini | Perbedaan Dengan Artikel Ini | H |
|----|-------------------------------------|--|--|---|----|
| 1 | (Hakim, Mulyapradana, et al., 2022) | Basis Data dan <i>Input</i> berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H1 |
| 2 | (Bachtiar & Adrienne, 2023) | Basis Data dan Informasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H1 |
| 3 | (Yudistira & Ali, 2020) | Budaya Organisasi, Lingkungan Internal dan Ekternal, dan Keunggulan Kompetitif berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Budaya Organisasi berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H2 |
| 4 | (Tareamansyah & Isnawijayani, 2021) | Budaya Organisasi dan Teknologi berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Budaya Organisasi berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H2 |

| | | | | | <i>Information System</i> |
|---|-------------------------------|---|--|---|---------------------------|
| 5 | (Susanti & Budhiantoro, 2024) | Pelatihan dan Keterikatan berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H3 |
| 6 | (Abdullah et al., 2024) | Pelatihan dan Pengetahuan berpegaruh positif dan signifikan terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpegaruh terhadap <i>Human Resource Information System</i> | H3 |

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Basis Data terhadap *Human Resource Information System*.

Basis Data adalah kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, tersimpan di simpanan eksternal komputer dan digunakan perangkat lunak tertentu untuk memanipulasi atau mengelolanya. Melalui pengelolaan tersebut pengguna dapat memperoleh kemudahan dalam mencari informasi, menyimpan, dan membuang informasi.

Prinsip-prinsip atau konsep Basis Data adalah melakukan pengorganisasian data tau file. Data harus dikelompokkan agar lebih mudah dipahami dan disimpan dalam format yang dapat diakses dan dimanipulasi oleh pengguna atau aplikasi. Untuk menyimpan, mengambil, dan mengedit data dalam basis data dapat digunakan perangkat lunak yang disebut sistem manajemen database.

Basis Data berpegaruh terhadap *Human Resource Information System*, jika Basis Data dipersepsikan dengan baik maka *Human Resource Information System* akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa basis data memiliki peran penting dalam HRIS, karena dengan adanya basis data yang baik maka HRIS dapat berfungsi secara optimal sehingga dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan adanya pemilihan sistem basis data yang tepat dan desain struktur data yang baik karena merupakan keputusan krusial dalam pengembangan HRIS.

Faktor-faktor yang berpegaruh terhadap Basis Data adalah desain basis data, ukuran basis data, indeks, penggunaan sumber daya, konfigurasi sistem, kualitas data, beban kerja, keamanan basis data, dan pembaruan *software*.

Untuk meningkatkan *Human Resource Information System* dengan memperhatikan Basis Data, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mengevaluasi basis data yang ada, melakukan pembersihan dan standarisasi data, optimalkan struktur basis data, dan pilihlah *software* HRIS yang tepat, dimana hal tersebut dapat memberikan hasil yang optimal kepada organisasi. Dengan basis data yang baik, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Basis Data berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hijrasil et al, 2023), (Hakim et al, 2022), dan (Bachtiar dan Adrienne, 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Human Resource Information System*.

Budaya Organisasi adalah suatu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul sebagai dampak dari adaptasi eksternal. Dengan adanya budaya organisasi maka akan menciptakan sebuah komitmen dari anggota organisasi terhadap pekerjaannya.

Prinsip-prinsip atau konsep Budaya Organisasi adalah visi misi yang jelas untuk membantu karyawan dalam memahami tujuan perusahaan, nilai-nilai yang kuat dan harus dipraktikkan juga oleh pemimpin organisasi, pemimpin yang efektif sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan komunikasi yang terbuka dan jujur antar anggota anggota organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*, jika Budaya Organisasi dipersepsikan dengan baik maka *Human Resource Information System* akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa HRIS dirancang dan diimplementasikan berdasarkan nilai-nilai dan prinsip yang dianut oleh organisasi. Jika budaya organisasi menjunjung tinggi transparansi, efisiensi, dan inovasi maka HRIS yang dikembangkan akan mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Budaya Organisasi adalah faktor eksternal, nilai-nilai masyarakat, faktor elemen organisasi, karakter individu, etika organisasi, dan faktor struktur organisasi.

Budaya Organisasi berperan terhadap *Human Resource Information System*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Yudistira dan Ali, 2020), (Setiawan et al, 2024), dan (Kurniawan, 2024).

Pengaruh Pelatihan terhadap *Human Resource Information System*.

Pelatihan adalah pengajaran atau pengembangan dalam diri seseorang, keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan kompetensi tertentu yang berguna. Pelatihan merupakan proses pendidikan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan maksud untuk mempersiapkan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam konteks pekerjaan terdefinisi dengan baik.

Prinsip-prinsip atau konsep Pelatihan adalah motivasi harus tertanam kuat dalam diri, memahami perbedaan individu sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan.

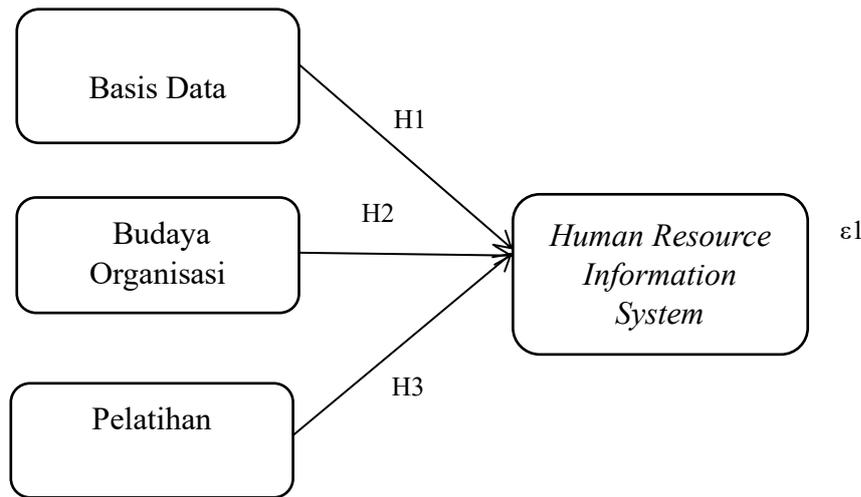
Pelatihan berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*, jika Pelatihan dipersepsikan dengan baik maka *Human Resource Information System* akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang efektif akan membuat anggota organisasi familiar dengan berbagai fitur dan fungsi HRIS serta mengembangkan HRIS yang *user-friendly* sehingga organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pelatihan adalah dukungan dari manajemen puncak, komitmen, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, dan kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Pelatihan berperan terhadap *Human Resource Information System*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Abdullah et al, 2023), (Susanti dan Budiantoro, 2024), dan (Podungge et al, 2024).

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Basis Data, Budaya Organisasi, dan Pelatihan berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi *Human Resource Information System*, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Kualitas Sistem: (Pertwi & Yulianingsih, 2021), (Fanida & Paulina, 2021), dan (Putra & Farisi, 2023)
- 2) HRM Practice: (Yusuf et al., 2024), (Susanto & Parmenas, 2021), dan (Bratamanggala, 2023)
- 3) Aplikasi: (Suwarno & Jesselyn, 2024), (Tarmedy, 2023), dan (Hakim et al., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Basis Data berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*;
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*. dan
- 3) Pelatihan berpengaruh terhadap *Human Resource Information System*.

REFERENSI

Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman. (2024). Journal Of Management Branding Pengaruh Dan Tantangan Dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (Hris) Terhadap Produktivitas Pegawai. *Journal Of Management Branding*.

Ali, M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi : Kepemimpinan , Tata Nilai , Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 70–79.

Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi , Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1–9.

- Aswiputri, M. (2022). Literature Review Determinasi Sistem Informasi Manajemen : Database , Cctv Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 312–322.
- Bachtiar, E. S. Y., & Adrienne, M. A. (2023). *Aplikasi Konsep Basis Data Relasional Pada Sistem Pengupahan Dan Sumber Daya Manusia Pt . Konsultan Indonesia*.
- Bratamanggala, R. I. (2023). Digital Transformation In Human Resource Management : A Systematic Literature Review. *Siber International Journal Of Education Technology*, 1(2), 57–64.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Yume : Journal Of Management Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yume : Journal Of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>
- Candana, D. M., & Ali, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja : Analisis Profesionalisme Dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Fajriyah, L., & Ali, H. (2023). Komponen Yang Mempengaruhi Human Resource Information System : Database, Software, Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 151–159.
- Fanida, H. P., & Paulina. (2021). *Pengaruh Information Quality , System Quality , Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Human Resource Information System (Hris) Succes*. 7(3), 102–112.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan , Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence Dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573.
- Hakim, M., Hidayat, H., & Fanani, M. R. (2022). Peran Penerapan Hris Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pisma Putra Textile Industri. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 32–43. <https://doi.org/10.32832/Jm-Uika>.
- Hakim, M., Mulyapradana, A., & Syaqq, M. (2022). Jurnal Ekonomika Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Hijrasil, Maisharah, S., Darsono, Widodo, Z. D., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi Hris (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen Sdm. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Ibrahim, A. M., & Ali, H. (2023). Factors Affecting Human Resource Information System : It Infrastructure , Management Support , And Market Competition. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 5(1), 136–141.
- Julian, M. B., & Ali, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen : Database, Software Dan Brainware. *Academia Letter*, 11. https://www.academia.edu/44624460/Faktor_Faktor_Yang_Mempengaruhi_Sistem_Informasi_Manajemen_Database_Software_Dan_Brainware?auto=citations&from=cover_page
- Kitchenham, B., Pearl Brereton, O., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic Literature Reviews In Software Engineering - A Systematic Literature Review. *Information And Software Technology*, 51(1), 7–15. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009>
- Kurniawan, I. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Percetakan Plano Di Kota Palu)*. 05.
- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing Human Resource Information System (Hris) For Efficient Human Resource Management. *International Journal Of Science And Society*, 5(2), 128–139.
- Pertiwi, B., & Yulianingsih, E. (2021). Penerapan Model Hot Fit Pada Evaluasi Kinerja Human Resources Information System (Hris) Di Kpknl Palembang. *Jurnal Pengembangan Sistem Informasi Dan Informatika*, 1(2), 119–127.

- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan , Dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 1–10.
- Putra, M. K., & Farisi, A. (2023). Analisis Faktor Kesuksesan Aplikasi Hris Mobile Menggunakan Model Delone And Mclean. *Jurnal Teknologi Informasi*, 2(1), 53–62. <https://doi.org/10.26798/juti.v2i1.968>
- Raflian, M. D. J. (2022). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Manfaatnya Bagi Organisasi. *Applied Business And Administration Journal*, 1(2), 10–16.
- Sabarini, N. E., & Ali, H. (2024). *Determinants Of Executive Support System : Information Technology , Digital Leadership , And Information Systems*. 1(3), 99–105.
- Sudarso, A. (2022). Pemanfaatan Basis Data , Perangkat Lunak Dan Mesin Industri Dalam Meningkatkan Produksi Perusahaan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 1–14.
- Susanti, D., & Budhiantoro, A. (2024). Terhadap Efektivitas Penerapan Human Resources Information System. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–19.
- Susanto, P. C., & Parmenas, N. H. (2021). Peluang Dan Pengembangan Bisnis Software Human Resource Information System Di Era Revolusi. *Premium Insurance Business Journal*, 8(2), 50–54.
- Suwarno, & Jesselyn. (2024). Pengembangan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Pada Pt . Xyz. *Computer Based Information System Journal*, 12(02), 40–50.
- Syamsudin, & Ali, H. (2024). Pengaruh Sistem Operasi, Database Dan Server Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 305–311. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1946>
- Taremansyah, A., & Isnawijayani. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Implementasi Hris Eunate Employee Self Service Di Pt Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 1(3), 172–192.
- Tarmedi, T. (2023). Mengukur Akseptasi Pegawai Pada Penggunaan Aplikasi Hris. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol.*, 6(2), 187–191.
- Ulva, R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Human Resource Information System (Hris)* Ridha Ulva Nim : 11353200163 Tanggal Sidang : 03 Oktober 2018 Periode Wisuda : Februari , 2019 Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains Dan Tekno. 2018.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm : Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja , Disiplin , Dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Analysis Of Employee Performance , Discipline , And Work Productivity In Influencing Utilization Of Human Resource Informati. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/Teknika.V10i3.412>
- Yudistira, D. N. L., & Ali, H. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi , Organisasi , Dan Strategi : Budaya Organisasi , Lingkungan Internal Dan Eksternal , Dan Keunggulan Kompetitif*. 1–9.
- Yusuf, D. M., Wahyudiono, G. T., & Maulana, Z. F. (2024). Human Resource Management (Hrm) Practices Across Different Cultures : An Evidence-Based Study In United States And China. *International Journal Of Social, Economic, And Business*, 1(1), 89–106.