

Evaluasi Efektivitas HRIS dengan Metode TAM 3 untuk Mendukung Kinerja Administrasi Kepegawaian PT Minarta Dutahutama

Andre Reyhan¹, *Yuni Eka Achyani²

^{1,2}Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. SMA Kapin No.292A, RT.9/RW.8, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur

Email: ¹andrereyhan20s@gmail.com, ²yuni.yea@bsi.ac.id

ABSTRACT

PT Minarta Dutahutama is a national-scale company engaged in architectural and construction services. Since 2022, the company has implemented a web-based Human Resource Information System (HRIS) that integrates essential modules, including employee data, attendance, leave, performance evaluation, and HR reports. This study aims to evaluate the effectiveness of the HRIS in supporting personnel administration performance at PT Minarta Dutahutama using the Technology Acceptance Model 3 (TAM 3) framework. The system is expected to enhance operational efficiency, ensure accuracy in data management, and accelerate decision-making. The research applies a descriptive qualitative approach, with data collected through questionnaires, semi-structured interviews, and direct observation. The sample involved five active HRIS users selected by total sampling due to the small population. Evaluation was carried out on six constructs of TAM 3: perceived usefulness, perceived ease of use, output quality, subjective norm, computer anxiety, and behavioral intention to use. The findings indicate that HRIS is highly useful, easy to operate, produces good output quality, and is supported by a positive work environment. The study concludes that HRIS is effective in strengthening personnel administration processes, with recommendations for improved training and continuous system development to optimize user adaptation.

Keywords: *HRIS, system effectiveness, administrative performance, TAM 3*

ABSTRAK

PT Minarta Dutahutama adalah sebuah perusahaan jasa konstruksi rancang bangun berskala nasional. Sejak tahun 2022, PT Minarta Dutahutama telah menggunakan sistem HRIS berbasis web. Sistem ini mencakup modul-modul penting seperti data kepegawaian, absensi, cuti, evaluasi kinerja, dan laporan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas sistem *Human Resource Information System* (HRIS) untuk mendukung kinerja administrasi kepegawaian di PT Minarta Dutahutama dengan menggunakan pendekatan *Technology Acceptance Model 3* (TAM 3). HRIS diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, akurasi pengelolaan data, dan mempercepat pengambilan keputusan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara semi-terstruktur, dan observasi langsung. Sampel penelitian terdiri dari lima responden aktif pengguna HRIS, ditentukan dengan metode total sampling karena populasi kecil. Penilaian dilakukan terhadap enam konstruk utama TAM 3: *perceived usefulness*, *perceived ease of use*, *output quality*, *subjective norm*, *computer anxiety*, dan *behavioral intention to use*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem HRIS dinilai sangat bermanfaat dan mudah digunakan, dengan kualitas output yang baik dan dukungan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa HRIS cukup efektif dalam mendukung proses administrasi kepegawaian di perusahaan konstruksi tersebut. Rekomendasi mencakup peningkatan pelatihan dan pengembangan sistem secara berkelanjutan untuk memastikan adaptasi pengguna yang optimal.

Kata Kunci: *HRIS, efektivitas sistem, administrasi kepegawaian, TAM 3*

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan di berbagai sektor industri, termasuk pada industri konstruksi. Salah satu wujud transformasi ini adalah adopsi sistem informasi untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang dikenal sebagai *Human Resource Information System* (HRIS) (Colie & Barus, 2023). Penerapan HRIS bertujuan untuk mengotomatisasi berbagai aktivitas administrasi kepegawaian, mulai dari manajemen data karyawan, rekrutmen, penggajian, hingga evaluasi kinerja dan pengajuan cuti. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan strategis yang berbasis data (Cahyono, 2025). Perkembangan HRIS saat ini telah mengarah pada sistem berbasis cloud yang memungkinkan pengelolaan data secara real-time serta mendorong kolaborasi antar departemen (Putra et al., 2024). HRIS kini juga berfungsi sebagai alat pendukung keputusan manajerial dengan menyediakan data yang akurat dan mudah diakses (Shahreki et al., 2023). Digitalisasi di bidang kepegawaian terbukti dapat mengurangi beban kerja administratif, meningkatkan

akurasi data, dan pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Hijrasil et al., 2023). Meskipun demikian, keberhasilan implementasi sebuah teknologi tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan fitur yang ditawarkan, melainkan sangat bergantung pada tingkat penerimaan dan pemanfaatan oleh penggunanya (Manunggal et al., 2022).

Faktor-faktor seperti kepuasan pengguna, kemudahan penggunaan, dan integrasi sistem dalam proses bisnis turut memengaruhi efektivitas sistem secara keseluruhan (Hanafi & Anwar, 2023). HRIS yang efektif berpotensi mengurangi kesalahan administratif, mempercepat alur kerja, meningkatkan partisipasi pegawai, serta mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih berkualitas (Quaosar, 2021).

Untuk mengkaji fenomena penerimaan teknologi ini, salah satu kerangka kerja teoretis yang paling relevan adalah *Technology Acceptance Model 3* (TAM 3). Model yang dikembangkan oleh Venkatesh dan Bala (Sumantri et al., 2023) ini menjelaskan bahwa penerimaan pengguna terhadap suatu teknologi dipengaruhi oleh variabel inti seperti persepsi kegunaan

(*perceived usefulness*), persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*), serta faktor eksternal lainnya seperti norma subjektif (*subjective norm*) dan keyakinan diri terhadap komputer (*computer self-efficacy*) (Bangura, 2024). Sejumlah penelitian terdahulu telah mengonfirmasi bahwa persepsi kemudahan dan manfaat memiliki pengaruh signifikan terhadap adopsi sistem HRIS di berbagai organisasi (Menant et al., 2021).

Kinerja administrasi kepegawaian meliputi berbagai aktivitas seperti pencatatan data pegawai, pengelolaan absensi dan cuti, serta penyusunan laporan SDM. Menurut (Nirwana et al., 2023), implementasi HRIS secara signifikan menyederhanakan proses administratif dan meningkatkan transparansi. (Sebayang & Fitriyah, 2024) menambahkan bahwa sistem informasi yang efektif mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai dengan menyediakan akses langsung ke data personal dan proses yang lebih cepat serta akurat.

Peneliti lain di PT Mandom Indonesia Tbk melaporkan bahwa HRIS mampu meningkatkan efisiensi proses administratif hingga 35% dan akurasi

data pegawai (Hartini, 2020). Penelitian lain juga menyoroti peran HRIS dalam memfasilitasi pengambilan keputusan manajerial melalui data yang terstruktur dan dapat diakses secara real-time (Raflian, 2022).

PT Minarta Dutahutama, sebuah perusahaan konstruksi nasional, telah mengimplementasikan sistem HRIS berbasis *web* sejak tahun 2022 untuk menunjang proses administrasi kepegawaianya. Namun, hingga saat ini belum ada evaluasi mendalam yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana efektivitas sistem tersebut serta bagaimana tingkat penerimaan pengguna dalam praktik kerja sehari-hari. Terbatasnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi adopsi HRIS di lingkungan perusahaan menjadi sebuah celah (*gap*) yang perlu diisi. Oleh karena itu, *novelty* atau kebaruan dari penelitian ini adalah melakukan evaluasi efektivitas HRIS dengan menerapkan model TAM 3 secara spesifik pada konteks industri konstruksi di Indonesia, sebuah sektor yang kajian penerimaan teknologinya masih minim eksplorasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas HRIS di PT Minarta Dutahutama, mengidentifikasi faktor-faktor penentu penerimaan pengguna

berdasarkan kerangka TAM 3, serta memahami bagaimana model tersebut dapat menjelaskan perilaku pengguna dalam konteks organisasi konstruksi. Hasilnya diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dengan memperkaya literatur tentang aplikasi TAM 3 dan manfaat praktis sebagai acuan bagi manajemen perusahaan untuk optimalisasi sistem (Sufajar & Naya, 2023).

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus untuk mengevaluasi efektivitas dan tingkat penerimaan sistem HRIS di PT Minarta Dutahutama. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan sikap karyawan terhadap penggunaan HRIS dengan menggunakan kerangka kerja TAM 3. Tahapan penelitian dirancang secara sistematis, dimulai dari identifikasi masalah, studi literatur, penyusunan instrumen, pengumpulan dan analisis data, hingga penarikan kesimpulan.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi SDM di PT Minarta Dutahutama yang

menjadi pengguna aktif sistem HRIS. Berdasarkan data dari departemen *Human Resource Development* (HRD), total populasi yang relevan adalah sebanyak 5 orang. Untuk menentukan jumlah responden, gunakan metode total sampling. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengambil seluruh populasi yang relevan sebagai responden, yang dalam hal ini adalah pengguna sistem HRIS di PT Minarta Dutahutama. Dengan total sampling, semua anggota populasi yang memenuhi kriteria dapat diikutsertakan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat diandalkan sesuai Persamaan 1.

$$n = \frac{5}{1 + 5(0.1)^2} = \frac{5}{1 + 0.05} = \frac{5}{1.05} = 4.76 \quad (1)$$

n adalah jumlah responden, N merupakan jumlah populasi sedangkan e adalah tingkah kesalahan, Maka berdasarkan perhitungan dengan $N=5$ dan $e=0,1$, diperoleh jumlah responden sebanyak 4,76, yang kemudian dibulatkan menjadi 5 responden. Karena jumlah responden yang dihitung sama dengan jumlah total populasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau *sampling* jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik. Instrumen utama adalah penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh responden. Kuesioner ini dirancang untuk menggali pemahaman mendalam dari pengguna mengenai persepsi mereka terhadap variabel-variabel dalam model TAM 3. Untuk melengkapi data kuantitatif, dilakukan pula wawancara semi-terstruktur dengan staf HRD dan pengguna utama sistem untuk mendapatkan data kualitatif yang lebih kaya mengenai pengalaman, tantangan, dan persepsi mereka. Selain itu, dilakukan observasi langsung secara non-partisipatif untuk mengamati interaksi aktual pengguna dengan sistem HRIS dalam aktivitas sehari-hari tanpa memengaruhi perilaku alami mereka. Terakhir, studi pustaka dari jurnal ilmiah, buku, dan dokumentasi internal perusahaan digunakan untuk membangun landasan teoretis yang kuat.

2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan enam konstruk dari model TAM 3, yaitu *Perceived Usefulness* (PU), *Perceived Ease of Use* (PEOU), *Output Quality* (OQ), *Subjective Norm*

(SN), *Computer Anxiety* (CA), dan *Behavioral Intention to Use* (BI). Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yang terdiri dari "Sangat Tidak Setuju" (1), "Tidak Setuju" (2), "Netral" (3), "Setuju" (4), dan "Sangat Setuju" (5). Sebelum digunakan, instrumen penelitian telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan *software* Ms. Excel untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan akurat dalam mengukur variabel yang dimaksud serta konsisten jika digunakan berulang kali.

2.4. Teknik Analisis Data

Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif. Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini Digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dengan menghitung frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata dari masing-masing indikator dalam variabel TAM 3.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilakukan terhadap kuesioner dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

a. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan

dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud.

- b. Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan.

3. Interpretasi Hasil

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan secara deskriptif untuk menjawab rumusan masalah, yaitu untuk mengukur sejauh mana efektivitas sistem HRIS dan faktor apa saja yang memengaruhi penerimaannya di PT Minarta Dutahutama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh dari analisis data kuesioner yang diisi oleh 5 responden. Seluruh responden merupakan pengguna aktif sistem HRIS yang berasal dari divisi SDM, legal, dan manajerial dengan masa kerja bervariasi antara 1 hingga 5 tahun.

3.1. Analisis Deskriptif Penerimaan Pengguna

Setelah ditentukan bahwa kelima responden yang menjadi sampel merepresentasikan seluruh populasi pengguna HRIS, peneliti melakukan analisis terhadap enam variabel utama dalam model TAM 3. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Merangkum skor rata-rata dari setiap variabel beserta interpretasinya.

No	Variabel	Skor Rata-Rata	Interpretasi
1	<i>Perceived Usefulness (PU)</i>	4.30	Sangat Tinggi
2	<i>Perceived Ease of Use (PEOU)</i>	4.15	Sangat Tinggi
3	<i>Output Quality (OQ)</i>	3.93	Tinggi
4	<i>Subjective Norm (SN)</i>	3.93	Tinggi
5	<i>Computer Anxiety (CA)</i>	3.42	Tinggi
6	<i>Behavioral Intention to Use (BI)</i>	3.87	Tinggi

(Catatan: Skala interpretasi: 1.00–1.79 = Sangat Rendah; 1.80–2.59 = Rendah; 2.60–3.39 = Sedang; 3.40–4.19 = Tinggi; 4.20–5.00 = Sangat Tinggi)

Analisis data difokuskan pada enam variabel kunci dari model TAM 3. Secara umum, temuan menunjukkan tingkat penerimaan yang positif terhadap sistem HRIS. Untuk variabel *Perceived Usefulness (PU)*, skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,30 dari skala 5. Nilai ini masuk dalam kategori "Sangat Tinggi", yang mengindikasikan bahwa para pengguna merasa sistem HRIS sangat bermanfaat, membantu mempercepat pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Pada variabel *Perceived Ease of Use (PEOU)*, skor rata-rata mencapai 4,15, yang juga tergolong "Sangat

Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa sistem HRIS dinilai mudah dioperasikan, memiliki antarmuka dan navigasi yang sederhana, serta tidak memerlukan pelatihan khusus yang rumit untuk dapat dipahami oleh pengguna.

Selanjutnya, variabel *Output Quality* (OQ) mendapatkan skor rata-rata 3,93 (Tinggi). Responden merasa bahwa informasi, laporan, dan data yang dihasilkan oleh sistem sudah akurat dan relevan untuk mendukung tugas-tugas administratif mereka.

Variabel *Subjective Norm* (SN) juga mencatat skor rata-rata 3,93 (Tinggi). Ini menandakan adanya pengaruh sosial yang positif, di mana dukungan dari atasan, rekan kerja, dan ekspektasi lingkungan menjadi faktor pendorong bagi individu untuk menerima dan menggunakan sistem HRIS.

Untuk variabel *Computer Anxiety* (CA), skor rata-rata berada pada angka 3,42 dan masuk kategori "Tinggi". Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *Computer Anxiety* mencatat skor cukup tinggi, nilainya masih lebih rendah dibandingkan dengan variabel lain, yang menunjukkan bahwa hambatan psikologis terhadap

penggunaan teknologi masih ada namun tidak dominan walaupun responden masih merasakan kegugupan atau kekhawatiran saat berinteraksi dengan sistem, tingkat kecemasan tersebut tidak menjadi penghambat yang dominan dalam penggunaan HRIS.

Terakhir, *Behavioral Intention to Use* (BI) memperoleh skor rata-rata 3,87 (Tinggi). Skor ini merefleksikan niat yang kuat dari mayoritas pengguna untuk terus memanfaatkan sistem HRIS dalam pekerjaan sehari-hari dan bahkan merekomendasikannya kepada rekan kerja lain.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini secara komprehensif menunjukkan bahwa sistem HRIS di PT Minarta Dutahutama telah diterima dengan baik oleh penggunanya dan terbukti efektif mendukung kinerja administrasi kepegawaian. Tingginya skor pada *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* menjadi faktor kunci yang mendorong penerimaan ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sumantri et al., 2023) dan (Menant et al., 2021) yang juga menegaskan bahwa persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan adalah prediktor terkuat dari niat perilaku untuk menggunakan suatu

sistem informasi. Ketika pengguna merasa teknologi tersebut tidak hanya mudah dioperasikan tetapi juga secara nyata meningkatkan produktivitas mereka, maka kecenderungan untuk mengadopsinya akan semakin besar. Dukungan dari lingkungan kerja, yang tercermin dari tingginya skor *Subjective Norm*, juga memainkan peran penting. Ketika atasan dan rekan kerja menunjukkan sikap positif dan mendorong penggunaan HRIS, individu akan merasa termotivasi untuk mengikuti norma sosial tersebut. Hal ini menguatkan temuan Hanafi & Anwar (2023) yang menyatakan bahwa implementasi HRIS yang sukses mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan. Meskipun penerimaan sistem secara umum positif, adanya skor yang tergolong "Sedang" pada *Computer Anxiety* (berdasarkan interpretasi skala Anda) tidak boleh diabaikan. Ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pengguna yang merasa kurang nyaman atau cemas saat menggunakan sistem, kemungkinan karena takut melakukan kesalahan. Kecemasan ini, meskipun tidak dominan, berpotensi menjadi hambatan jika tidak ditangani. Hal ini selaras dengan kesimpulan

Bangura (2024) yang menekankan pentingnya kompetensi SDM sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi HRIS. Oleh karena itu, kebutuhan akan pelatihan lanjutan menjadi relevan untuk meningkatkan keyakinan diri pengguna (*computer self-efficacy*) dan mengurangi tingkat kecemasan.

Secara keseluruhan, model TAM 3 terbukti menjadi kerangka yang efektif untuk menjelaskan tingkat penerimaan HRIS dalam konteks industri konstruksi di PT Minarta Dutahutama. Interaksi antara persepsi manfaat, kemudahan penggunaan, dan pengaruh sosial secara kolektif membentuk niat yang kuat pada pengguna untuk terus memanfaatkan teknologi ini dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Minarta Dutahutama terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja administrasi kepegawaian. Berdasarkan analisis dengan kerangka *Technology Acceptance Model 3* (TAM 3), ditemukan bahwa persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) menjadi determinan utama yang mendorong adopsi sistem oleh

pengguna. Efektivitas ini didukung oleh kemampuan sistem dalam mempermudah pengelolaan data dan mempercepat pengambilan keputusan, serta diperkuat oleh keyakinan diri pengguna dalam mengoperasikannya.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan tak ternilai dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada pimpinan dan staf PT Minarta Dutahutama yang telah memberikan izin dan data yang diperlukan untuk penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangura, S. (2024, Oktober). Human Resource Information System (Hris): Navigating The Implementation, Challenges, And Benefits. *International Journal Of Business & Management Studies*, 05(10), 25-32. <https://doi.org/10.56734/ijbms>
- Cahyono, N. D. (2025, January). The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies. *Journal of the American Institute*, 2, 32-39.

<https://doi.org/https://doi.org/10.71364/qrh3re24>

- Colie, H., & Barus, O. P. (2023). Evaluasi Faktor Pengaruh Penerimaan Pengguna Human Resource Information System Pada PT. Pelayaran Multi Jaya Samudera Dengan Metode Technology Acceptance Model. *Journal Information System Development*, 8(2), 92-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.19166/isd.v8i2>
- Hanafi, Y. D., & Anwar, M. (2023). Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada PT Swabina Gatra. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 120-123. https://jurnalkip.samawa-university.ac.id/KARYA_JPM/article/view/552
- Hartini, R. (2020). Pengaruh Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)* (hal. 39-46). Malang: Universitas Widyagama. https://www.academia.edu/122204980/Pengaruh_Aplikasi_Human_Resource_Information_System_Terdapat_Kinerja_Karyawan_DI_PT_Mandom_Indonesia_TBK
- 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*,

- 7074-7085.
<https://repository.utp.ac.id/1173/>
- Manunggal, N., Santoso, I. T., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 111-120.
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.346>
- Menant, L., Gilibert, D., & Sauvezon, C. (2021, May). The Application of Acceptance Models to Human Resource Information Systems: A Literature Review. *Front Psychol*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.659421>
- Nirwana, N. K., Makduani, R., Marhum, U., Rahmayanti, R., & Widaningsih, R. R. (2023). Dampak Implementasi Hris (Human Resource Information System) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Darma Agung*, 31(6), 393-400.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v3i6.3685>
- Putra, A. A., Irawati, & Sugiarti. (2024). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website. *Jurnal Literatur Informatika dan komputer*, 1(2), 171-180.
- Quaosar, G. M. (2021, Januari). Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09, 470-483.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93030>
- Raflian, M. D. (2022). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi. *Business and Administration Journal*, 1(2), 10-16.
<https://doi.org/10.62201/wgcs7z79>
- Sebayang, M. B., & Fitriyah, Z. (2024). Pengaruh Penggunaan HRIS Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Reckitt Indonesia. *Journal Society*, 14(2), 30-35.
<https://doi.org/10.20414/society.v14i2.7795>
- Shahreki, J., Chin, A. L., Jamaluddin, H., Shahraki, A., Nguyen, T. T., & Mand, & A. (2023). The Effect of Technology Readiness on Technology Acceptance in The Electronic Human Resources Management Field. *International Journal Of Business Information Systems*, 1, 74-86.
<https://doi.org/10.1504/IJBIS.2023.131085>
- Sufajar, B., & Naya, C. (2023). Model Aplikasi Human Resource Management Sistem (HRIS) Dengan Framework UniGui. *Bulletin of Information Technology*, 4(1), 81-88.
<https://doi.org/10.47065/bit.v4i1.507>
- Sumantri, H., Tukiran, M., & Hannan, S. (2023). Using Technology Acceptance Model (TAM Model) to Increase Effectiveness the Use of Human Resource Information System (HRIS). *Jurnal Manajemen*, 14(3), 344-363.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i3.14492>