

## PERAN APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT QUANTUM NUSATAMA JAKARTA

AI Muzizah<sup>1</sup>, Yusuf Setyadi<sup>2</sup>, Wahyu Purbo Santoso<sup>3</sup>  
[aimuzizah00@gmail.com](mailto:aimuzizah00@gmail.com)<sup>1</sup>, [yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id](mailto:yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id)<sup>2</sup>,  
[wahyupurbo@lecturer.unsia.ac.id](mailto:wahyupurbo@lecturer.unsia.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Siber Asia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran aplikasi Human Resource Information System (HRIS) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pada PT Quantum Nusantara Jakarta. HRIS adalah system informasi yang digunakan untuk mengelola data, proses, dan fungsi SDM secara terintegrasi dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap 10 informan yang terdiri dari manajer, staf, dan pengguna HRIS di Perusahaan tersebut. Data dianalisis dengan menggunakan Teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi HRIS memiliki peran penting dalam manajemen SDM, yaitu: 1. Mempermudah proses administrasi SDM, seperti penggajian, absensi, cuti, dan kinerja. 2. Meningkatkan akses dan kualitas informasi SDM, seperti biodata, kompetensi, dan pengembangan karir. 3. Mendukung pengambilan keputusan strategis yang berbasis data, seperti perencanaan, alokasi, dan evaluasi SDM. 4. Memperkuat komunikasi kolaborasi antara SDM dan pemangku kepentingan lainnya, seperti atasan, rekan kerja, dan pelanggan. Penelitian ini memberikan saran teoritis dan praktis bagi pengembangan dan pemanfaatan HRIS dalam manajemen SDM.

**Kata Kunci:** HRIS, Manajemen SDM, Peran, Aplikasi, PT Quantum Nusantara Jakarta.

### Abstract

*This research aims to determine the role of the Human Resource Information System (HRIS) application in human resource management (HR) at PT Quantum Nusantara Jakarta. HRIS is an information system used to manage HR data, processes and functions in an integrated and efficient manner. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, observation and documentation of 10 informants consisting of managers, staff and HRIS users at the company. Data were analyzed using data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the HRIS application has an important role in HR management, namely: 1. Simplify HR administration processes, such as payroll, attendance, leave and performance. 2. Improve access and quality of HR information, such as biodata, competencies, etc career development. 3. Support data-based strategic decision making, such as planning, allocation and evaluation of human resources. 4. Strengthen communication collaboration between HR and other stakeholders, such as superiors, colleagues and customers. This research provides theoretical and practical suggestions for the development and use of HRIS in HR management.*

**Keyword:** HRIS, HR management, role, application, PT Quantum Nusantara Jakarta.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks. SDM memiliki peran penting dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif dan efisien menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan Perusahaan. Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian SDM dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan. Manajemen SDM meliputi berbagai fungsi, seperti

rekrutmen, seleksi, pengembangan, penggajian, penilaian, dan pemberhentian SDM. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, Perusahaan membutuhkan sistem informasi yang dapat mengelola data, proses, dan fungsi SDM secara terintegrasi dan efisien.

Salah satu sistem informasi yang dapat digunakan untuk manajemen SDM adalah Human Resource Information System (HRIS). HRIS adalah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mengelola data, proses, dan fungsi SDM secara terintegrasi dan efisien. HRIS dapat membantu Perusahaan dalam mengototimasi tugas-tugas administratif, meningkatkan akses dan kualitas informasi SDM, mendukung pengambilan Keputusan strategis yang berbasis data, dan memperkuat komunikasi antara SDM dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, HRIS dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen SDM, serta memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan.

Salah satu Perusahaan yang telah menerapkan SDM adalah PT Quantum Nusantara Jakarta. PT Quantum Nusantara Jakarta adalah Perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi jaringan. Perusahaan ini memiliki sekitar 500 karyawan yang tersebar di beberapa kanto cabang di Jakarta, Jawa Barat, Jawa tengah, dan Sulawesi. Perusahaan ini menggunakan aplikasi HRIS untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Aplikasi HRIS ini digunakan untuk mengelola data, proses, dan fungsi, kinerja, kompetensi, dan pengembangan karir. Aplikasi HRIS ini dapat diakses oleh manajer, staf, dan pengguna HRIS melalui web browser atau aplikasi mobile.

Meskipun telah menerapkan HRIS dalam manajemen SDM, Perusahaan ini masih menghadapi beberapa kendala dan tantangan seperti:

1. Kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang manfaat dan fungsi HRIS bagi manajer, staf, dan pengguna HRIS,
2. Kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam menggunakan aplikasi HRIS yang kurang familiar dengan teknologi informasi.
3. Kurangnya ketersediaan dan kendala infrastruktur teknologi informasi, seperti jaringan internet, server, dan perangkat keras.
4. Kurangnya keterpaduan dan keseesuaian antara aplikasi HRIS dengan sistem informasi lainnya yang digunakan oleh Perusahaan, seperti sistem akuntansi, sistem penjualan, dan sistem pelanggan. Kendala dan tantangan ini dapat menghambat pemanfaatan HRIS secara optimal dalam manajemen SDM, serta mengurangi manfaat dan nilai tambah yang dapat diperoleh dari HRIS.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berusaha memahami fenomena sosial secara mendalam dengan menggunakan data verbal atau non-verbal. Jenis penelitian studi kasus adalah penelitian yang berfokus pada suatu kasus atau unit analisis tertentu dengan tujuan untuk menggali informasi secara rinci dan mendalam. kasus atau unit analisis dalam penelitian ini adalah PT Quantum Nusantara Jakarta sebagai Perusahaan yang telah menerapkan HRIS dalam manajemen SDM.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisa

Pada bagian ini, penelitian melakukan analisis mendalam terhadap persoalan yang menjadi fokus dalam tugas akhir ini, yaitu peran aplikasi HRIS dalam manajemen SDM pada PT Quantum Nusantara Jakarta. Penelitian menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap informan dilokasi penelitian. Peneliti juga menggunakan teori, konsep dan prinsip yang relevan dengan tujuan peneli sebagai acuan dalam melakukan analisis. Peneliti mengidentifikasi empat peran aplikasi HRIS dalam manajemen SDM yaitu:

1. Mempermudah proses administrasi SDM
2. Meningkatkan akses dan kualitas informasi SDM
3. Mendukung pengambilan keputusan strategis yang berbasis data
4. Memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara SDM dan kepentingan lainnya.

Peneliti juga mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi pemanfaatan HRIS secara optimal dalam manajemen SDM, yaitu:

1. Kesadaran dan pemahaman
2. Keterampilan dan kemampuan
3. Dukungan dan komitmen
4. Ketersediaan dan keandalan
5. Keterpaduan dan kesesuaian

Peneliti juga mengidentifikasi beberapa dampak yang ditimbulkan oleh penerapan HRIS dan manajemen SDM, yaitu:

1. Efektivitas dan evesiensi
2. Nilai tambah dan keunggulan kompotitif
3. Kepuasan dan keterlibatan
4. Perubahan dan inovasi

#### 2. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini, penelit menyajikan hasil penelitian yang diawali dengan gambaran umum/profil organisasi, sejarah singkat, dan menggambarkan hasil observasi dilapangan. Peneliti juga menyajikan data yang telah direduksi, disajikan dan ditarik kesimpulan dalam bentuk narasi dan visualisasi.

Peneliti juga memberikan pembahasan atau pembahasan terhadap hasil penelitian menggunakan teori, konsep dan prinsip yang relevan dengan tujuan penelitian.

##### 1) Profil Organisasi

PT Quantum Nusantara merupakan perusahaan penyedia jaringan fiber optik yang sudah berdiri sejak tahun 2000 dan memiliki 49 cabang Dengan kurang lebih 200 personil ahli yang tersebar di Indonesia. Perusahaan ini beralamat di Jln. Suryopranoto kompleks harmoni plaza Blok K No. 16, Jakarta Pusat. Perusahaan jasa ini sudah bekerja sama dengan perusahaan – perusahaan besar seperti PT. Linknet, Tbk, PT. Moratelindo, dan PT. MNC Kabel, Tbk. Dan perusahaan ini telah menjalankan project besar yaitu Pekerjaan jasa konstruksi penyelenggaraan sarana jaringan utilitas terpadu (SJUT) yang bekerja sama dengan PT. Jakarta Infrastruktur Propertindo. Selain itu, PT. Quantum Nusantara telah mengaktifasi beberapa provider di berbagai tempat dan provider tersebut seperti Firstmedia, Oxygen, dan MNC Play.

PT Quantum Nusantara mampu melakukan pembangunan infrastruktur jaringan Fiber Optik secara menyeluruh mulai dari perijinan, survei, desain, hingga instalasi. Didukung dengan tenaga ahli yang berpengalaman dengan memiliki pengetahuan yang

luas dalam hal teknologi. Infrastrukture dan System PT Quantum Nusantara dirancang untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan dapat dikembangkan di masa mendatang.

PT Quantum Nusantara berkomitmen untuk selalu menjaga dan menjadi relasi atau rekan yang dapat diandalkan berdasarkan integritas, komitmen, dan bertanggung jawab. PT Quantum Nusantara memberikan layanan dan solusi kepada para pelanggan meliputi:

1. Mendesain, Merancang dan Mengurus Perijinan Pembangunan Jaringan Telekomunikasi
  2. Pembangunan Infrastruktur OSP, ISP, FTTH, FTTX
  3. Manage Service Backbone, Feeder, Access, Distribusi & End User
  4. Instalasi & Maintenance to End User
  5. Menyediakan Material dan accesories Fiber Optic
3. Hasil Observasi

Penelitian melakukan observasi langsung terhadap aktivitas dan interaksi informan dalam menggunakan aplikasi HRIS ditempat kerja. Peneliti mengamati frekuensi, durasi, tujuan, manfaat, kendala dan Solusi dalam menggunakan aplikasi HRIS. Peneliti juga mencatat catatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti.

1. Frekuensi: Peneliti menemukan bahwa informan menggunakan aplikasi HRIS dengan frekuensi yang bervariasi, tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum, informan/inforwomen menggunakan aplikasi yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif seperti penggajian, absensi, cuti, kinerja, dengan frekuensi yang tinggi yaitu setiap hari atau setiap minggu. Informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan informasi dan pengembangan SDM, seperti biodata, kompetensi, dan pengembangan karir, dengan frekuensi yang rendah, yaitu setiap bulan atau setiap tahun. Informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategis seperti perencanaan, alokasi, dan evaluasi SDM, dengan frekuensi yang sangat rendah setiap tahun.
2. Durasi: Peneliti menemukan bahwa informan menggunakan aplikasi HRIS dengan durasi yang bervariasi tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum,informan mnggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan tugas-tugas administrative seperti penggajian,absensi, cuti dan kinerja dengan durasi yang singkat, yaitu sekitar 5-10 menit per sesi. Informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategis seperti, perencanaan, alokasi, dan evaluasi SDM dengan durasi yang Panjang yaitu sekitar 45-60 menit per sesi.
3. Tujuan: Peneliti menemukan bahwa informan menggunakan aplikasi HRIS dengan tujuan yang bervariasi, tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif seperti penggajian, absensi, cuti, dan kinerja. Dengan tujuan untuk memudahkan dan mempercepat proses administrasi SDM serta mengurangi kesalahan dan tidak kesesuaian data.informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkaitan dengan informasi dan pengembangan SDM, seperti biodata, kompetensi dan pengembangan karir, dengan tujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas informasi SDM serta mendukung pengembangan kompetensi dan karir SDM. Informan menggunakan aplikasi HRIS yang berkitan dengan pengambilan keputusan strategis, seperti perencanaan, alokasi dan evaluasi SDM. Dengan tujuan untuk mendukung pengambila keputusan yang berbasis data serta meningkatkan efektivitas dan efesiensi manajemen SDM.

4. Manfaat: Peneliti menemukan bahwa informan merasakan manfaat yang bervariasi tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum, informan merasakan manfaat dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif seperti penggajian, absensi, cuti, dan kinerja yaitu:
  - 1) Menghemat waktu dan tenaga dalam melakukan tugas-tugas administratif
  - 2) Meningkatkan akurasi dan konsistensi data
  - 3) Memudahkan pengawasan dan pengendalian poses administrasi SDM
  - 4) Memudahkan pelaporan dan penanggungjawaban hasil administrasi SDM. Informan/inforwomen merasakan manfaat dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan informasi dan pengembangan SDM seperti biodata, kompetensi dan pengembangan karir, yaitu:
    - a. Memperoleh informasi SDM yang lengkap, terkini dan mudah diakses.
    - b. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi dan karir SDM
    - c. Memudahkan perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM
    - d. Meningkatkan motivasi dan kinerja SDM. Informan merasakan manfaat dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategis, seperti perencanaan, alokasi dan evaluasi SDM, yaitu:
      1. Memperoleh data dan analisis yang valid, reliabel dan relevan
      2. Meningkatkan kualitas dan kecepatan pengambilan keputusan
      3. Meningkatkan keterlibatan dan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan
      4. Meningkatkan keterukuran dan keterlacakan hasil pengambilan keputusan
5. Kendala: Peneliti menemukan bahwa informan/inforwomen menghadapi kendala yang bervariasi tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum informan/inforwomen menghadapi kendala yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif, seperti penggajian, absensi, cuti dan kinerja, yaitu :
  1. Adanya kesulitan dan kesalahan dalam penginputan data
  2. Adanya ketidaksesuaian dan ketidakkonsistenan data antara aplikasi HRIS dan sistem informasi lainnya
  3. Adanya keterbatasan dan ketidakkengkapan fitur dan fungsi aplikasi HRIS
  4. Adanya gangguan dan keterlambatan dalam akses dan proses aplikasi HRIS

Informan menghadapi kendala dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan informasi dan pengembangan SDM, seperti biodata, kompetensi dan pengembangan karir yaitu:

1. Adanya kurang kesadaran dan pemahaman tentang manfaat dan fungsi aplikasi HRIS
2. Adanya kurang pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan aplikasi HRIS
3. Adanya kurang dukungan dan komitmen dari manajemen pemangku kepentingan lainnya dalam mengembangkan dan memanfaatkan aplikasi HRIS
4. Adanya kurang feedback dan evaluasi terhadap hasil pengguna aplikasi HRIS

Informan menghadapi kendala dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategis, seperti perencanaan, alokasi dan evaluasi SDM yaitu:

1. Ada kurangnya data dan analisis mendalam dan komprehensif
2. Adanya kurang kriteria dan indikator yang jelas dan objektif dalam pengambilan keputusan

3. Adanya kurang partisipasi dan komunikasi yang efektif dalam proses dalam pengambilan keputusan
4. Adanya kurang pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi dan dampak pengambilan keputusan
6. Solusi: Peneliti menemukan bahwa informan/inforwomen mencari dan menemukan solusi yang bervariasi tergantung pada jenis dan fungsi aplikasi HRIS yang digunakan. Secara umum, informan mencari dan menemukan solusi dari aplikasi HRIS yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif seperti penggajian, absensi, cuti dan kinerja, yaitu:
  - 1) Melakukan verifikasi dan validasi data sebelum dan sesudah menginput data
  - 2) Melakukan sinkronisasi dan harmonisasi data antara aplikasi HRIS dan sistem informasi lainnya secara berkala
  - 3) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pihak IT pengembangan dan memperbaiki fitur dan fungsi.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi HRIS memiliki peran penting dalam manajemen SDM pada PT Quantum Nusantara Jakarta yaitu:
  - 1) Mempermudah proses administrasi SDM, seperti penggajian, absensi, cuti dan kinerja.
  - 2) Meningkatkan akses dan kualitas informasi SDM, seperti biodata, kompetensi dan pengembangan karir
  - 3) Mendukung pengambilan keputusan startegis yang berbasis data, seperti perencanaan, alokasi dan evaluasi SDM
  - 4) Memperkuat komunikasi dan kalaborasi antara SDM dan pemangku kepentingan lainnya, seperti atasan, rekan kerja, dan pelanggan.
2. Pemanfaatan HRIS secara optimal dalam manajemen SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:
  - 1) Kesadaran dan pemahaman tentang manfaat dan fungsi HRIS
  - 2) Keterampilan dan kemampuan dalam menggunakan aplikasi HRIS
  - 3) Dukungan dan komitmen dari manajrmen dan oemangku kepentingan lainnya dalam mengembangkan dan memanfaatkan HRIS
  - 4) Ketersediaan dan keandalan infrastuktur teknologi informasi, seperti jaringan internet, server, dan perangkat keras
  - 5) Keterpanduan dan kesesuaian antara aplikasi HRIS dengan sistem lainnya yang digunakan di Perusahaan seperti, sistem akutasi, sistem penjualan, dan sistem pelanggan.
3. Penerapan HRIS dalam manajemen memberikan dampak yang positif bagi Perusahaan, yaitu:
  - 1) Meningkatkan efektifitas dan efesiensi manajemen SDM, serta menghemat biaya dan sumber daya.
  - 2) Memberikan nilai tambah dan kenggulan kompetitif bagi perusahaan serta meningkatkan kinerja
  - 3) Meningkatkan kepuasan dan keterlibatan SDM serta meningkatkan loyalitas dan retensi.
  - 4) Mendorong perubahan dan inovasi dalam manajemen SDM serta meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Fatinah, Hasna Nurfitriani. "HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM: Fungsi, Peran, Manfaat, dan Penerapan Pada Wordpress." *Applied Business and Administration Journal* 1.2 (2022).
- Febrian, Wenny Desty, et al. "Manajemen sumber daya manusia." (2022).
- Herdiansyah, R. (2022). Peranan Customer Service Dalam Handling Complaint Untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Wanaraja Kantor Cabang Garut (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Id Clude Host. 2014. "Pengertian Aplikasi: Fungsi, Klasifikasi dan Contoh". <https://idcloudhost.com/blog/pengertian-aplikasi-arti-fungsi-klasifikasi-dan-contoh-aplikasi/>. Diakses 2014.
- Kiswara, Dandy Evan. 2022."Human Resource Information System (HRIS)". [https://bpi.unair.ac.id/human-resource-information-system-hris/#:~:text=Menurut%20Gulati%20\(2012\)%2C%20HRIS,mengakses%20informasi%20penting%20dari%20karyawan](https://bpi.unair.ac.id/human-resource-information-system-hris/#:~:text=Menurut%20Gulati%20(2012)%2C%20HRIS,mengakses%20informasi%20penting%20dari%20karyawan.). Diakses November 2022.
- Kavanagh, M. J., Tihte, M., & Jhonson, R.D. (2018). *Human Resource Information system: Basics, applications, and future direction* (4th ed.). SAGE Publication.
- Lokercepatid. "Profil PT Quantum Nusatama" <https://lokercepatid.id/perusahaan/pt-quantum-nusatama/>
- Mardiana, Anggi. 2022. dalam [katadata.co.id](http://katadata.co.id). "Apa Itu SDM? Ini Pengertian, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya". <https://katadata.co.id/agung/ekonopedia/634dae8913fa0/apa-itu-sdm-ini-pengertian-fungsi-dan-faktor-yang-mempengaruhinya>. Diakses 2022.
- Sodexo. 2023. "Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan", <https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/> diakses Januari 2023.
- Sugiyono(2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Talenta, Insight.2022. "Mengenal rekrutment internal dan eksternal", [https://www.talenta.co/blog/perbedaan-rekrutmen-internal-dan-eksternal/#Fitur\\_Talenta\\_by\\_Mekari](https://www.talenta.co/blog/perbedaan-rekrutmen-internal-dan-eksternal/#Fitur_Talenta_by_Mekari), diakses 16 Maret 2021.
- Universitas Medan Area. "Pengertian Sumber Daya Manusia dan Peranannya pada Organisasi". <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/>
- Usna, Sunarto, and M. Hidayatullah. "APLIKASI PENJUALAN PADA BENGKEL BINTORO MOTOR SERVICE DAN SPAREPART BERBASIS WEB." *Jurnal SIKOMTEK* 13.1 (2023): 24-29.
- Wijaya, IK., (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas. *AGORA* Vol. 6, No. 2, 2018.
- Yulianto, E., & Prasetyo, A. (2019). The role of human resource information system (HRIS) in improving human resource planning (HRP). *Journal of Management and Bussines*, 18 (1) -1-14.