

PERANCANGAN APLIKASI HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT (HRD) PADA VIZTA GYM MENGGUNAKAN METODE DELONE AND MCLEAN

Robby Wijaya[✉], Didik Aryanto, David

Program Studi Sistem Informasi, STMIK TIME, Medan, Indonesia

Email: robbyhuang98@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol14No1.pp17-24>

ABSTRACT

This research aims to develop a Human Resources Development (HRD) application for Vizta Gym, a fitness center with four branches in the city of Medan. Currently, the company is still facing problems in managing Human Resources (HR) because it uses a manual recording system. Data integration between branches is less effective, making it difficult to record jobs and obtain information about employee conditions and performance. Complicated employee data management also causes errors in data management. The process of calculating employee salaries is also slow and has the potential for errors to occur. The HRD application that was built has an automatic salary calculation feature based on employee absences, leave, permission, illness, holidays, tardiness, and absence. With this application, HR management can monitor employee performance and calculate salaries quickly and accurately. Automatic reporting features, including payroll slips and employee salary summary, are also provided. The results showed that the HRD application was successful in overcoming complex employee data management problems at Vizta Gym. The DeLone and McLean method was used to measure the success of this application and showed very good results with percentages above 85% for each indicator variable.

Keyword: Human Resource Management, Desktop Based Applications, DeLone and McLean Methods.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan aplikasi Human Resources Development (HRD) bagi Vizta Gym, sebuah pusat kebugaran dengan empat cabang di kota Medan. Saat ini, perusahaan masih menghadapi kendala dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) karena menggunakan sistem pencatatan manual. Integrasi data antar cabang kurang efektif, menyulitkan merekap pekerjaan dan mendapatkan informasi tentang kondisi serta kinerja karyawan. Pengelolaan data karyawan yang rumit juga menyebabkan kesalahan dalam pengelolaan data. Proses perhitungan gaji karyawan juga lambat dan berpotensi terjadi kesalahan. Aplikasi HRD yang dibangun memiliki fitur perhitungan gaji otomatis berdasarkan absensi, cuti, izin, sakit, hari libur, keterlambatan, dan ketidakhadiran karyawan. Dengan aplikasi ini, manajemen SDM dapat memantau kinerja karyawan dan menghitung gaji dengan cepat dan akurat. Fitur pembuatan laporan otomatis, termasuk slip penggajian dan rekapitulasi gaji karyawan, juga disediakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi HRD berhasil mengatasi permasalahan pengelolaan data karyawan yang rumit di Vizta Gym. Metode DeLone dan McLean digunakan untuk mengukur kesuksesan aplikasi ini dan menunjukkan hasil yang sangat baik dengan persentase di atas 85% untuk setiap variabel indikator.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Aplikasi Berbasis Desktop, Metode DeLone dan McLean.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia mencakup keseluruhan dari karyawan sampai pemimpin perusahaan yang dimana semua terlibat dalam kegiatan operasional. Walaupun terdapat perbedaan level, tetapi semua SDM disana memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyaknya sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan menyebabkan terdapatnya banyak data yang harus diproses, seperti data karyawan, data absensi, penggajian dan sebagainya. Oleh karena itu, agar pengelolaan data dapat berlangsung lebih efektif dan efisien, maka diperlukan bantuan teknologi/sistem informasi untuk membantu proses pengelolaan terhadap data tersebut.

Vizta Gym adalah pusat kebugaran yang memiliki empat cabang di kota Medan dengan sekitar 140 karyawan aktif. Saat ini, perusahaan masih menggunakan sistem pencatatan manual dalam manajemen sumber daya manusia yang menghadapi beberapa masalah. Salah satu masalahnya adalah ketidakefektifan integrasi data antar cabang yang menyebabkan proses merekap dan menyelesaikan pekerjaan memakan waktu lama. Hal ini juga membuat manajemen kesulitan dalam memperoleh informasi mengenai kondisi dan kinerja karyawan di setiap cabang. Masalah lainnya adalah pengelolaan data karyawan yang rumit karena berbagai divisi dan jabatan memiliki mekanisme pengelolaan data yang berbeda-beda sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam pengelolaan data. Selain itu, perusahaan juga kesulitan dalam perhitungan gaji karyawan karena membutuhkan proses rekapitulasi data absensi secara manual dari setiap cabang terlebih dahulu. Proses rekapitulasi ini seringkali terdapat kesalahan karena proses pencatatan cuti dan izin juga masih dilakukan secara manual dengan menggunakan slip yang bisa hilang atau terselip. Variasi jabatan karyawan dan bonus klub serta bonus individu juga membuat proses perhitungan gaji menjadi lebih lambat.

Berdasarkan pada penguraian masalah tersebut, maka pada penelitian ini akan dikembangkan aplikasi *Human Resources Development* (HRD) bagi Vizta Gym sehingga memudahkan dalam proses manajemen sumber daya manusia. Nantinya aplikasi yang akan dibangun ini akan tersedia fitur untuk melakukan perhitungan gaji secara otomatis berdasarkan absensi, cuti, izin atau sakit, hari libur, keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan. Dengan adanya aplikasi ini maka dapat memudahkan pihak HRD dalam melakukan pemantauan terhadap kinerja karyawannya serta memudahkan dalam melakukan perhitungan gaji secara cepat dan akurat. Selain itu, aplikasi yang dibangun juga akan menyediakan fitur untuk melakukan pembuatan laporan secara otomatis baik slip penggajian, rekapitulasi gaji karyawan hingga laporan-laporan lainnya yang ada kaitannya dengan manajemen SDM di Vizta Gym.

Beberapa penelitian yang terdahulu membahas tentang perancangan aplikasi *Human Resource Development* atau pengelolaan kepegawaian yaitu penelitian pada tahun 2020 membahas mengenai pengembangan aplikasi pengelolaan kepegawaian pada PT. Traders Family International. Adapun hasil penelitian ini adalah suatu sistem pengolahan karyawan berbasis *web* yang memudahkan pihak pegawai untuk mengetahui sisa cuti yang tersisa. Sehingga pegawai bisa mengajukan cuti ke HRD dan HRD juga bisa mengetahui sisa cuti. Penelitian berikutnya dilakukan pada tahun 2021 yang membahas tentang perancangan *Enterprise Resource Planning* (ERP) modul *Human Resource* dengan menggunakan Odoo pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya aplikasi tersebut, semua aktifitas perekrutan dapat dilakukan secara *real time*. Dengan demikian bagian HRD dapat memproses penerimaan karyawan dan melacak arsip data karyawan dengan mudah. Penelitian terdahulu yang dilakukan sudah cukup baik, namun fitur-fitur yang dikembangkan pada modul HRD masih belum lengkap seperti belum adanya fitur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), proses penggajian yang masih belum begitu lengkap

dimana belum membahas mengenai pembayaran PPH ataupun iuran BPJS serta belum cukup kompleks dalam mendukung bisnis di sebuah perusahaan besar. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya menyimpulkan sistem yang dibangun dapat menyelesaikan permasalahan, namun belum melakukan pengukuran kesuksesan sistem informasi secara matematis. Oleh sebab itu, pada penelitian ini akan diimplementasikan metode DeLone and McLean dalam mengukur kesuksesan dari sistem HRD yang dibangun. Penelitian ini memilih metode DeLone and McLean dikarenakan model pada metode ini dianggap cocok dan sesuai dalam mengukur kesuksesan dari sebuah sistem informasi .

TINJAUAN PUSTAKA

Human Resources Development (HRD)

Human Resources Development (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang berfungsi dalam pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. Seorang HRD bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang terkait dengan pengembangan karyawan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen hubungan kerja. Fungsi-fungsi dasar yang dilakukan oleh semua HRD adalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Secara total, mereka mewakili apa yang disebut para HRD dengan proses manajemen.

Hak dan Kewajiban Pembayaran Karyawan

Terdapat beberapa hak dan kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan ataupun karyawan.

Iuran Jaminan Sosial Karyawan

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan sebuah perlindungan dan memberikan manfaat bagi tenaga kerja sendiri maupun bagi keluarganya dari hal-hal yang dapat mengakibatkan resiko yang ditimbulkan dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya tentu punya resiko-resiko yang kemungkinan akan terjadi

pada dirinya, baik resiko penyakit yang di timbulkan dari pekerjaannya, resiko kecelakaan, resiko kehilangan pekerjaannya bahkan resiko kematian. Resiko adalah suatu faktor ketidakpastian dari suatu aktivitas yang dilakukan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Arti lain resiko adalah potensi kehilangan atau kerugian. Resiko dapat dibedakan atas tiga hal: yaitu resiko finansial, resiko operasional dan resiko murni.

Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 pasal 6 ayat 2 bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Iuran BPJS Kesehatan

Jaminan kesehatan diatur Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yaitu jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan serta perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada orang yang telah membayar iuran dan atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Potong PPh 21 Karyawan

Pajak Penghasilan (PPh) adalah suatu beban pemungutan resmi yang ditujukan pada masyarakat berpenghasilan dalam tahun pajak untuk kepentingan negara dan masyarakat dalam hidup berbangsa dan bernegara sebagai suatu kewajiban. Dasar hukum Pajak Penghasilan adalah Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan

Metode DeLone and McLean

Metode DeLone dan McLean atau disingkat D&M adalah suatu metode yang biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kesuksesan dari sistem informasi. Metode ini juga dikenal cukup sederhana tetapi dianggap cukup valid oleh para peneliti dalam pengukurannya. Berikut adalah beberapa kelebihan dari metode D&M:

- a. Komprehensif: Metode D&M dapat mengukur keberhasilan SI secara komprehensif, karena melibatkan beberapa dimensi yang berbeda, seperti kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pengguna, pengaruh individual dan organisasi, serta kinerja bisnis.
- b. Bersifat objektif: Metode D&M didasarkan pada pengukuran objektif, sehingga dapat menghasilkan hasil yang dapat diandalkan dan tidak memihak.
- c. Bersifat fleksibel: Metode D&M dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karena dapat menilai keberhasilan SI dari perspektif pengguna, manajemen, atau tujuan bisnis.
- d. Mudah digunakan: Metode D&M mudah dipahami dan digunakan oleh pengguna, karena menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami.
- e. Mampu memberikan rekomendasi: Metode D&M dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan sistem informasi yang tidak berhasil.
- f. Mampu mengidentifikasi faktor-faktor kunci: Metode D&M dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan SI, sehingga dapat membantu manajemen mengambil tindakan yang tepat.
- g. Dapat digunakan pada berbagai jenis SI: Metode D&M dapat digunakan pada berbagai jenis SI, baik itu sistem bisnis, sistem manajemen, atau sistem lainnya.

Berikut ini adalah variabel serta indikator yang digunakan dalam mengukur kesuksesan sistem informasi Delone dan Mclean yang telah diperbaharui antara lain :

a. Kualitas Sistem (*System Quality*).

Kualitas Sistem menguraikan tentang sebaik apa perangkat keras, perangkat lunak dan prosedur sistem informasi dalam memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Keringkasan.
- 3) Mudah dipahami.
- 4) Aktualitas.
- 5) Relevansi.

b. Kualitas Informasi (*Information Quality*).

Pengukuran kualitas informasi biasanya terdiri dari integritas, akurasi, relevansi informasi dan pemahaman. Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Ketersediaan sistem.
- 2) Kecepatan respon.
- 3) Flexibilitas sistem.
- 4) Kemudahan pengguna.
- 5) Kelengkapan berintegrasi.
- 6) Keandalan sistem.
- 7) Konsistensi sistem.

c. Kualitas Pelayanan (*Service Quality*).

Pengukuran kualitas layanan biasanya terdiri atas penilaian persepsi dari membandingkan harapan pengguna dengan layanan yang diterima. Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Daya tanggap.
- 2) Jaminan.
- 3) Empati.

d. Penggunaan (*Use*).

Guna atau Penggunaan biasanya menjelaskan seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Kaitannya adalah untuk membedakan seberapa penting pemakaiannya apakah termasuk keharusan yang tidak bisa dihindari atau sukarela. Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Waktu penggunaan.
- 2) Frekuensi penggunaan.
- 3) Lama waktu koneksi.

e. Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*).

Variabel dari kepuasan pengguna menguraikan bagaimana tanggapan serta kesan pengguna akan layanan yang diberikan oleh sistem. Hal ini termasuk juga tanggapan serta umpan balik yang akan diberikan oleh pengguna setelah menggunakan sistem informasi.

Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Penilaian kepuasan pengguna sistem.
- 2) Kesulitan penggunaan sistem.
- 3) Kenyamanan penggunaan sistem.
- 4) Persyaratan kepuasan penggunaan sistem.
- 5) Kesenangan terhadap kepuasan penggunaan sistem.

f. Manfaat Bersih (*Net Benefit*).

Variabel dari manfaat bersih menjelaskan

tentang dampak, manfaat serta hasil dari sistem akan kebutuhan pengguna. Indikator-indikator variabel ini terdiri dari:

- 1) Menumbuhkan kreatifitas.
- 2) Peningkatan pengetahuan. (Hasmin & J., 2021)
- 3) Manfaat.
- 4) Kemampuan memecahkan masalah.
- 5) Meningkatkan partisipasi.
- 6) Tercapainya *sharing* pengetahuan.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai perancangan aplikasi *Human Resource Development* atau pengelolaan kepegawaian yaitu penelitian pada tahun 2020 membahas mengenai pengembangan aplikasi pengelolaan kepegawaian pada PT. Traders Family International. Hasil dari penelitian ini adalah aplikasi pengelolaan karyawan berbasis *web* yang memudahkan pihak pegawai dalam mengetahui sisa cuti yang tersisa, sehingga pegawai dapat mengajukan cuti tanpa bertanya ke bagian HRD untuk mengetahui sisa cuti. Penelitian berikutnya dilakukan pada tahun 2021 membahas mengenai perancangan *Enterprise Resource Planning* modul *Human Resource* dengan menggunakan Odoo pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya aplikasi tersebut, semua aktifitas perekrutan pada aplikasi Odoo dapat dilakukan secara *real time*, sehingga divisi HRD dapat dengan mudah memproses penerimaan karyawan dan mengelola serta melacak arsip datanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan sudah cukup baik, namun fitur-fitur yang dikembangkan pada modul HRD masih belum lengkap seperti belum adanya fitur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), proses penggajian yang masih belum begitu lengkap dimana belum membahas mengenai pembayaran PPH ataupun iuran BPJS serta belum cukup kompleks dalam mendukung bisnis di sebuah perusahaan besar. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya menyimpulkan sistem yang dibangun dapat menyelesaikan permasalahan, namun belum melakukan pengukuran kesuksesan sistem informasi secara matematis. Oleh sebab itu, pada

penelitian ini akan diimplementasi metode DeLone and McLean dalam mengukur kesuksesan dari sistem HRD yang dibangun. Penelitian ini memilih metode DeLone and McLean dikarenakan model pada metode ini dianggap cocok dan sesuai dalam mengukur kesuksesan dari sebuah sistem informasi.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Metode Observasi
Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke Vizta Gym untuk mengumpulkan data-data master, proses, dan *output* pada sistem berjalan yang digunakan agar dapat dimasukkan ke dalam aplikasi yang dibangun.
- b. Metode Studi Pustaka
Pengumpulan data dengan Mengumpulkan data-data berupa teori baik melalui jurnal, buku ataupun sumber-sumber yang relevan.

Analisis Sistem

Pada penelitian ini sistem dianalisis dan terbagi menjadi 3 bagian tahapan yaitu :

- a. Analisis sistem berjalan yaitu dengan melakukan analisis terhadap sistem yang berjalan dan sedang digunakan pada Vizta Gym saat ini terutama dalam pengelolaan data kepegawaian.
- b. Analisis metode yang digunakan yaitu menguraikan variabel-variabel yang digunakan pada penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan serta teknik analisis yang digunakan berdasarkan metode DeLone and McLean.
- c. Analisis sistem usulan yaitu dengan menguraikan serta mendeskripsikan sistem usulan yang nantinya akan dibangun serta pemodelannya menggunakan sistem *Use Case Diagram*.

Perancangan Sistem

Pada penelitian ini sistem yang akan dirancang terbagi menjadi 2 bagian dan tahapan yaitu :

1. *Software* yang digunakan untuk merancang tampilan adalah Balsamiq Mockup 3
2. Pemodelan dalam merancang basis data menggunakan ERD (*Entity Relationship Diagram*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa dibangunnya sebuah aplikasi *Human Resources Development* (HRD) pada Vizta Gym dengan mengimplementasikan metode DeLone and McLean dalam mengukur kesuksesan dari sistem HRD yang dibangun. Berikut ini keseluruhan *screenshot* hasil tampilan aplikasi.

Tampilan Login User

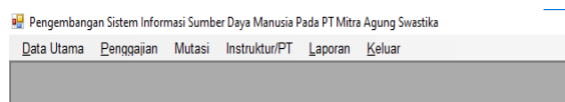
Perancangan awal difokuskan pada bagian tampilan masuk (*log i*), menu utama, dan fitur fitur yang terdapat dalam setiap menu tersebut. Hasil tampilan masuk dan menu utama ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 1. Tampilan Awal Login

Tampilan Menu Navigasi Utama

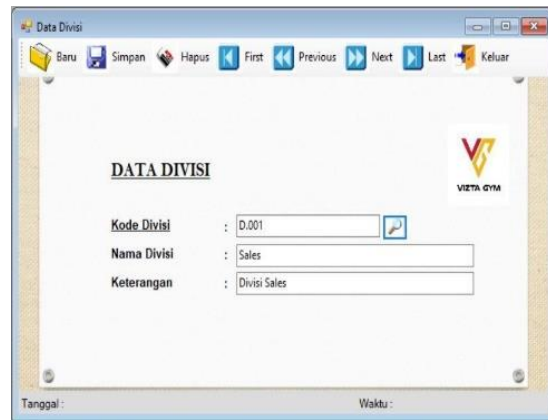
Tampilan berupa *list* menu pada tampilan utama sistem aplikasi dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 2. Tampilan Awal Menu Utama

Tampilan Antarmuka Divisi

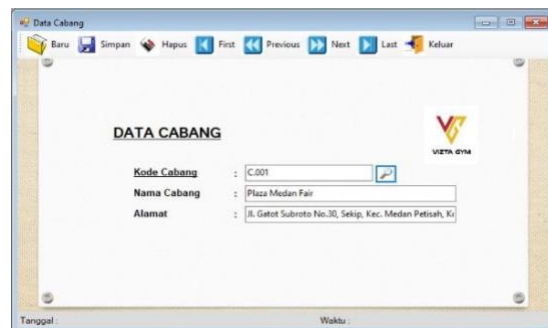
Tampilan ini ditujukan untuk dapat mencatat, mengubah dan menghapus data divisi pada perusahaan. Tampilan Antarmuka Divisi dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 3. Tampilan Antarmuka Divisi

Tampilan Antarmuka Cabang

Tampilan ini ditujukan untuk dapat mencatat, mengubah dan menghapus data cabang pada perusahaan. Tampilan Antarmuka Cabang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4. Tampilan Antarmuka Cabang

Tampilan Antarmuka Karyawan

Tampilan ini ditujukan untuk dapat mencatat, mengubah dan menghapus data karyawan. Tampilan Antarmuka Karyawan dapat dilihat pada gambar berikut dapat dilihat pada

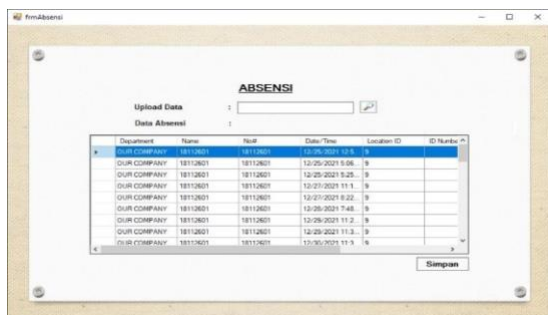


Gambar 5. Tampilan Antarmuka Karyawan

Tampilan Antarmuka Absensi Karyawan

Tampilan ini ditujukan untuk dapat

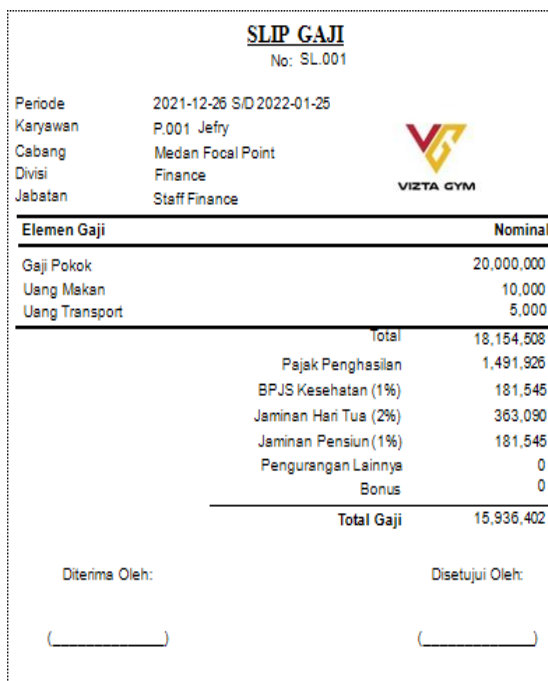
membaca data absensi karyawan dari mesin absensi. Tampilan dari Antarmuka Absensi Karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6. Tampilan Antarmuka Absensi Karyawan

Laporan Gaji Karyawan

Tampilan ini ditujukan untuk mencetak slip gaji karyawan. Laporan ini dapat ditampilkan dengan mengklik tombol 'Print' pada form 'Gaji'. Tampilan Laporan Gaji Karyawan dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 7. Slip Gaji

Berdasarkan hasil penelitian maka berikut kesimpulan hasil pengukuran dari penerapan metode DeLone and McLean disajikan dalam bentuk table:

Tabel 1. Kesimpulan Hasil Pengukuran Metode DeLone and McLean

Variabel	Persentase
Kualitas Sistem Informasi	88,48
Kualitas Informasi	93,26
Kualitas Pelayanan	90,13
Penggunaan	88,4
Kepuasan Pengguna	91,68
Manfaat Bersih	92,53

Berdasarkan Tabel kesimpulan hasil pengukuran terlihat bahwa semua variabel yang ada pada metode DeLone and McLean dikategorikan sangat baik sehingga kesimpulan yang dapat kita tarik adalah sistem informasi dapat dikatakan sukses dalam menyelesaikan permasalahan pada sistem berjalan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Aplikasi HRD yang dibangun dapat mengatasi permasalahan terkait pengelolaan data karyawan yang rumit. Dengan mekanisme pengelolaan data yang seragam untuk berbagai divisi dan jabatan, kesalahan dalam pengelolaan data dapat diminimalisir, sehingga meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan data karyawan di Vizta Gym.
- Hasil pengukuran kesuksesan sistem informasi dengan menggunakan metode Delone dan McLean mendapatkan persentase diatas 85% untuk setiap variabel indikator sehingga dapat dikatakan bahwa aplikasi HRD yang dibangun sangat baik dan dapat menyelesaikan permasalahan di Vizta Gym.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2018) Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia*, 9(1), 121-135.
- Amal, M.I., Karamoy, H. & Weku, P. (2021). Analisis Perhitungan, Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan (PPH) Pasal 21 pada Swissbel-Hotel Maleosan Manado, *Jurnal EMBA*, 9(3), 1786-1797.
- Anggraeni, S., Setiaji, A., Muzaiyin & Nur, M. (2021). Perancangan Enterprise Resource

- Planning Modul Human Resource Dengan Menggunakan Odoo Pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri, *Teknika*, 15(1), 107-114.
- Budiyantara, A. (2017). Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web Pada PT. STD, *Infotech*, 3(2), 29-35.
- Dessler, G.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasanah, F. N. & Untari, R. S. (2020). *Buku Ajar Rekayasa Perangkat Lunak*, Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Solok: Mitra Cendekia Media.
- Isa, I. G. T. (2021) *Buku Ajar Pemrograman Visual Dasar*, Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- Mastan, I. A., & Tyo, M. (2020). Perancangan Aplikasi Pengelolaan Kepegawaian Berbasis Web di PT. Traders Family International, *Journal of Business and Audit Information Systems*, 3(2), 47-54.
- Putra, R., Wibowo, A., Farlina, Y. & Susilawati, D. (2022) Penerapan Model Delone And Mclean Website Sistem Informasi Akademik STIKES Sukabumi, *Jurnal Swabumi*, 10(1), 44-54.
- Putri, R. A. (2020) *Buku Ajar Basis Data*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ratnasari, S. L., Saulina, L. & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(2), 153-163.
- Suradi, A. & Windarti, M. (2020). Penerapan Model DeLone dan McLean Pada SI-PMB Online Dari Perspektif Pengguna Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan, *Jurnal SIMETRIS*, 11(1), 241-248.
- Syahputra. R. (2017) Tinjauan Terhadap Pelaksanaan BPJS Kesehatan bagi Pekerja di Universitas Swasta di DIY, *Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya*, 1-17.