

**PENGARUH PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
DI PT. YAKJIN JAYA INDONESIA**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Magister
Sains pada Program Studi Manajemen Perkantoran,
Sekolah Pascarsajana, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh :
Cindy Diana Ratnasari
2105389

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERKANTORAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
DI PT. YAKJIN JAYA INDONESIA**

Oleh :
Cindy Diana Ratnasari

Sebuah Tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Program Studi Manajemen Perkantoran

© Cindy Diana Ratnasari
Universitas Pendidikan Indonesia
2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, fotocopy, atau cara lainnya tanpa seizin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI DI PT. YAKJIN JAYA INDONESIA

Oleh:
CINDY DIANA RATNASARI
2105389

Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh:

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.
NIP. 196101061987032002

Dosen Pembimbing II



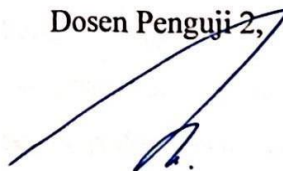
Prof. Dr. Budi Santoso, M.Si.
NIP. 196008261987031001

Dosen Penguji 1



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP. 19620127198803001

Dosen Penguji 2,



Dr. Rasto, M.Pd.
NIP. 197207112001121001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Manajemen Perkantoran
Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Tutik Inayati, M.S.M.
NIP. 920200419860322201

ABSTRAK

PENGARUH PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI DI PT. YAKJIN JAYA INDONESIA

Oleh:

Cindy Diana Ratnasari
2105389

Tesis ini dibimbing oleh :

Dr.Hj.Nani Imaniyati,M.Si.
Prof.Dr.Budi Santoso,M.Si.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia. Hal ini ditandai dengan kurang optimalnya Tingkat kepuasan kerja, Tingkat komitmen dan kurangnya efektifitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Besar sampel pada penelitian ini sebanyak 300 responden yang bekerja di PT.Yakjin Jaya Indonesia. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan strategi *purposive sampling* yang dipadukan dengan metode *non-probability sampling*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan aplikasi Statistik (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia berada pada kategori efektif, Gambaran komitmen organisasi berada pada kategori tinggi, dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Informasi manajemen SDM melalui Komitmen organisasi.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Manajemen, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM MANAGEMENT ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. YAKJIN JAYA INDONESIA

By:

Cindy Diana Ratnasari
2105389

This thesis is guided by:

Dr. Hj Nani Imaniyati, M.Si.
Prof.Dr.Budi Santoso,M.Si.

The problem studied in this research is the low job satisfaction and organizational commitment at PT Yakjin Jaya Indonesia. This is characterized by a less than optimal level of job satisfaction, level of commitment and lack of effectiveness of the application of the Human Resources Management Information System. Therefore, this study intends to determine how the Human Resources Management Information System affects job satisfaction mediated by Organizational Commitment. The sample size in this study was 300 respondents who worked at PT Yakjin Jaya Indonesia. In this study, sampling was carried out using a purposive sampling strategy combined with a non-probability sampling method. Hypothesis testing in this study using Statistical applications (SPSS). Based on the results of the study, it shows that the application of the Human Resources Management Information System is in the effective category, the description of organizational commitment is in the high category, and job satisfaction is in the high category. Hypothesis testing conducted in this study is that employee job satisfaction is positively and significantly influenced by the Human Resources Management Information System.

Keywords : Information System Management, Commitment Organization, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
1.1. Latar Belakang.....	1
1.1. Identifikasi Masalah	13
1.2. Maksud dan Tujuan Penelitian	14
1.3. Manfaat Penelitian.....	14
1.3.1. Kegunaan Teoretis	15
1.3.2. Kegunaan Praktis	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	16
2.1. Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia....	16
2.1.2. Fungsi Sistem Informasi Manajemen	20
2.1.3. Manfaat Sistem Informasi Manajemen	21
2.1.4. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.5. Manfaat Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.6. Ruang Lingkup Proses Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.7. Komponen Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.8. Keterkaitan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan SDM	31
2.1.9. Indikator Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.2. Konsep Komitmen Organisasi.....	34
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	34
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	35
2.2.3. Dimensi Komitmen Organisasi.....	35
2.2.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	37
2.3. Konsep Kepuasan Kerja	37
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.3.2. Teori Kepuasan kerja	40
2.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	41

2.3.4	Fungsi Kepuasan kerja	44
2.3.5	Manfaat Kepuasan Kerja.....	44
2.3.6	Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	45
2.3.7	Indikator Kepuasan Kerja	46
2.4.	Konsep Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja	48
2.5.	Konsep Pengelolaan Sistem Manajemen terhadap Komitmen Organisasi	49
2.6.	Konsep Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	49
2.7.	Konsep Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Perkantoran terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi	50
2.8.	Penelitian Terdahulu.....	52
2.9.	Kerangka Pemikiran	63
2.10.	Hipotesis Penelitian	65
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN		67
3.1.	Objek dan Subjek Penelitian	67
3.2.	Metode dan Jenis Penelitian	67
3.3.	Desain Penelitian.....	
3.3.1	Operasional Variabel.....	68
3.3.1.1.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	68
3.3.1.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	71
3.3.1.3.	Variabel Mediasi	73
3.3.2	Jenis dan Sumber Data	74
3.3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	75
3.3.3.1.	Populasi.....	75
3.3.3.2.	Sampel	75
3.3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	76
3.3.5	Pengujian Instrumen Penelitian	77
3.3.5.1	Uji Validitas	77
3.3.5.2	Uji Reliabilitas	83
3.4.	Teknik Pengolahan Data.....	85
3.5.	Teknik Analisis Data	85
3.5.1.	Teknik Analisis Deskriptif.....	85
3.5.2.	Teknik Analisis Jalur	87
3.6.	Uji Asumsi Klasik	93
3.6.1.	Uji Normalitas.....	93
4.6.2	Uji Multikolinearitas	94
4.6.3	Uji Heterokedastisitas	95
3.7	Uji Hipotesis	95
3.7.1.	Uji t (Uji Hipotesis Parsial).....	95

3.7.2.	Uji F (Uji Hipotesisi Simultan).....	97
3.7.3.	Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	97
3.7.4.	Uji Pengaruh Mediasi	98
3.7.5.	Menghitung Jalur	99
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		100
4.1.	Hasil Penelitian.....	100
4.1.1.	Profil PT. Yakjin Jaya Indonesia	100
4.1.2.	Gambaran umum responden	101
4.1.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	102
4.1.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	102
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	103
4.1.3.1.	Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	104
4.1.3.2.	Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	109
4.1.3.3.	Variabel Komitmen Organisasi.....	114
4.1.4	Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	117
4.1.4.1.	Uji Normalitas.....	117
4.1.4.2.	Uji Multikolinearitas	118
4.1.4.3	Uji Heterokedastisitas	118
4.1.5	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	119
4.1.5.1.	Pengujian Sub-Struktur 1.....	119
4.1.5.2.	Pengujian Sub Struktur 2	122
4.1.5.3.	Pengujian Sub-Stuktur 3	125
4.1.5.4.	Pengujian Sub-Struktur 4.....	128
4.1.6	Dekomposisi Pengaruh Antar Variabel	130
4.2.	Pembahasan hasil penelitian	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		136
DAFTAR PUSTAKA		139
LAMPIRAN		149

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020-2024.....	7
Tabel 1.2	Total Jumlah Karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia.....	10
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 3.1	Operasional Variabel Sistem Informasi Manajemen SDM	70
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 3.3	Operasional Variabel Komitmen Organisasi	74
Tabel 3.4	Kriteria Pembobotan Jawaban	77
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen	80
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	81
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	82
Tabel 3.8	Rekapitulasi Jumlah Angket Hasil Uji Coba.....	83
Tabel 3.9	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 3.10	Skala Penafsiran Skor Rata-Rata.....	87
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	103
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	104
Tabel 4.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	104
Tabel 4.4	Kecenderungan Responden terhadap Indikator Integrasi	105
Tabel 4.5	Tanggapan Responeden terhadap Indikator Fleksibilitas	106
Tabel 4.6	Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Aksesibilitas.....	107
Tabel 4.7	Kecenderungan Jawaban Responden pada Indikator Formalisasi	
Tabel 4.8	Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Kekayaan Media Teknologi.....	109
Tabel 4.9	Kecenderungan Jawaban Responden terhadap indikator Semangat Kerja.....	110
Tabel 4.10	Kecenderungan Responden terhadap Indikator Kebahagiaan dalam Bekerja	111
Tabel 4.11	Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Tidak Mudah Menyerah (Not Easily give up)	112
Tabel 4.12	Kecenderungan jawaban responden terhadap indikator Rela menerima tugas tambahan (<i>Willing to Accept additional Task</i>).....	113
Tabel 4.13	Kecenderungan jawaban Responden terhadap Indikator Senang Menerima tugas Baru	114
Tabel 4.14	Kecenderungan Jawaban Indikator Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>).....	115
Tabel 4.15	Kecenderungan Jawaban Indikator Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>).....	116

Tabel 4.16	Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)	117
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas	118
Tabel 4.18	Tabel Uji Multikolinearitas	119
Tabel 4.19	Tabel Uji Heterokedastisitas	120
Tabel 4.20	Hasil Analisis Sub Struktur 1	121
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Y	122
Tabel 4.22	Variabel Residu Sub Struktur 1	121
Tabel 4.23	Hasil Analisis Sub Struktur 2	122
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi X terhadap M	122
Tabel 4.25	Variabel Residu Sub Struktur 2	123
Tabel 4.26	Hasil Analisis Sub Struktur 3	125
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi M terhadap Y	125
Tabel 4.28	Variabel Residu Sub Struktur 3	126
Tabel 4.29	Hasil Analisis Sub Struktur 4	129
Tabel 4.30	Tabel Koefisien Diterminasi	130
Tabel 4.31	Dekomposisi Antar Variabel	132
Tabel 4.32	Hasil Uji Hipotesis	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Presentase Ketidakhadiran Karyawan	8
Gambar 2.1 Komponen dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	29
Gambar 2.2 Perspektif Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Aktivitas SDM	31
Gambar 2.3 Komponen dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 2.5 Hubungan Kausalitas	65
Gambar 3.1 Diagram Jalur (Path Diagram)	66
Gambar 3.2 Gambar Jalur Sub Struktural Pertama	89
Gambar 3.3 Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua.....	90
Gambar 3.4 Persamaan Jalur Sub Struktural Ketiga	90
Gambar 3.5 Gambar Jalur Substruktural Keempat.....	90
Gambar 3.6 Persamaan Jalur Sub Struktural keempat.....	91
Gambar 4.1 Logo PT. Yakjin Jaya Indonesia.....	101
Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur Model Sub-Struktur 1	123
Gambar 4.3 Diagram Analisis Jalur Model Sub-Struktur 2	126
Gambar 4.4 Diagram Analisis Jalur Model Sub-Struktur 3	128
Gambar 4.5 Diagram Analisis Jalur Model Sub-Struktur 4	131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Kuesioner.....	152
Lampiran 2 Uji Validitas Instrumen	156
Lampiran 3 Uji Reliabilitas Instrumen	167
Lampiran 4 Uji Normalitas dan Multikolinearitas.....	178
Lampiran 5 Uji Hipotesis.....	179

DAFTAR PUSTAKA

- 4.2.1. M, S. (2014). *Interaksi dan Motivasi dalam bekerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Abdullah, & Kurniawan, A. (2024). Analisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap kualitas kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Biro Pengelolaan Keuangan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Faimess Vol.4 No.1*, 83-96.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafra Publishing.
- Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2022). Human Resource Information system (HRIS)-its role and importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-Journal 1 (2)*, 234-242.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Altarawneh, I., & Shqairat, A. (2022). Human Resource information system in Jourdanian universities. *International journal of business and management* , 113-140.
- Amstrong. (2006). *A Handbook of Human Resources management practice*. Kogan Page Publisher.
- Andri Asoka Sidantara Rosadi, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. Raudah Utama Cianjur . *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 357-367.
- Antika, N. D., & Fajar, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 12 No.2* , 99-108.
- Antonacopoulou. (2000). *Employee Developoment through self development in three retail banks*. Pen Publisher.
- Arifin. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.2 No.2*, 141-149.
- Arifin, M. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.2*, 49-56.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Asa'ad, M. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Publisher.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Academia Vol. 14 No. 2*, 140-158.
- Aswiputri, M. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi* , 312-322.
- 4.2.2. Uno, H. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bandung: Bumi Aksara.
- Battaglio, R. (2020). Human Resource information system Public Human Resource Management: Strategies and Practices in the 21st Century. *Journal Management and Information*, 309-332.
- Beardwell, & Thompson. (2017). *Human Resource management*. New York: Pearson Heiger ed.
- Beulen, E. (2009). The Contribution of a global service provider Human resources information system (HRIS) To staff retention in emerging markets. *Journal Information Technology and People* , 167-178.
- Bhaskar, A., & Monasundaram, D. (2019). Hris-An Effective Tool for Better Job Satisfaction. *Iconic Research and Engineering Journals*., 325-328.
- Binsar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2023). Pengaruh Disiplin, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja . *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 82-92.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Boaden, R., & Lockett, G. (2000). Information technology, information system and information management: definition and development. *European Journal of Information System* 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.1057/ejis.2000.4>.
- Brown, S., Lean, M., & Kiene. (2015). *Managing Employee performance and Rewards (Concept. Practice and strategic)*. London: Cambridge Press.
- Burcharth, A. P. (2023). The role of employee autonomy for open innovation performance. *Business Process Management Journal*, 1245-1269.
- Chen, H. &. (2022). Design and Implementation of Human Resource Management System Based on B/S Mode. *Procedia Computer Science*, 442-449.
- Cresswell. (2017). Ten Key considerations for the successful optimization of large scale health information technology . *Journal of the American medical informatics Association* , 182-187.

- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-10*. Jakarta Barat: PT. Index.
- Dorel, D., & Martinovic, B. (2021). The role of information systems in human resource management Planning . *Journal Management Information*, 45-57.
- Ernawan, E. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Erwin, Judijanto, L., & Anggraeni, A. F. (2024). *Sistem Informasi Manajemen*. Jambi: PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Erwin, Judijanto, L., & Anggraeni, A. F. (2024). *Sistem Informasi Manajemen (Teori, Prinsip dan Penerapan)*. Jakarta: PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 339-358.
- F, L. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10 Terjemahan Yusron* . Yogyakarta: Adi Offset.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 72-83.
- Febrianti, A. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pengrajin kuningan di kecamatan Tapen Kabupaten Bodowoso. *Jurnal pendidikan ekonomi*, 42-49.
- Hakim, H. H. (2022 Vol. 13 Issue 1). Peran Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Pisma Putra Textile Industri . *Jurnal Manajemen*, 32-43.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Academica Publishing Service.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: PT.Buku Seru.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi . *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol.5 No.1*, 73-89.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara .

- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi Cetakan ke-6*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.2 No.2*, 1311-1320.
- Ikhsan, M. D., & Supartha, I. W. (2023). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi kepuasan Kinerja . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.12 Np.09* , 1839-1848.
- Indriasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jebril, H. A., Mohammad, H., & Ahmad, M. N. (2024). Exploring the Application of ISSM and TTF Theories: A Literature Review . *International Journal On Advanced Science Engineering Information Technology*, 1589-1595.
- Jiyoung Kim, Y.-H. P. (2023). The Influence of HR Department Competencies on Organization's Human Resource Competencies: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of the Korea Academia Industrial*, 156-164.
- Jogiyanto, H. M. (2005). *Sistem teknologi informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Publisher.
- Kadang, J. d. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Superpoly Industry Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.3 No. 1 16-23.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kavanagh, M., & Johnson. (2017). *Human Resources information systems: Basics applications, and future directions*. New York: Sage Publications.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen vol. 2 No.4* , 139-150.
- Khera, S. N., & Ghulati. (2012). Human Resouces Information system and its impact on human resouce planning: A Perceptual. *Journal business Management*, 6-13.
- Komaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Komarudin, M. d. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PTAsuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No.2: 124-139.

- Kristiyanti, C. T. (2008). *Disiplin Karyawan dalam meningkatkan Efektifitas kerja*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Kuntjoro. (2002). *Komitmen organisasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Lang, P. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 61-70.
- Larasati, P. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen Vol.1 No.2*, 1-16.
- Lesi Hertati, O. S. (2020). How to Align Management Commitments to the Successful Implementation of Management Accounting Information Systems in Manager Decision Making. *Journal Management Information*, pp 89-102.
- Lubis, M. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan dalam Peningkatan Kinerja. *Journal Management Business*, 148-156.
- Lubis, S. (2016). Hubungan Motivasi kerja dengan Etos Kerja Pekerja di Mawar Bakery and Cake Shop. *Journal Manajemen dan Bisnis*, 122-130.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang AIRMADIDI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.1*, 74-85.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Manajemen Vol. 5 No.1*, 1-7.
- M, N., & Riani, A. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.2*, 10-19.
- Mahdiyyah Indah Hasica, P. I. (2023). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economia Vol.2 No.7*, 1535-1545.
- Mangkunegara, P. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- marto, S. P., sarjana, P. k., & Gunawan, R. (2017). The effect of work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture towards Job Satisfaction and its implication towards Employee performance in Parador Hotels. *Journal Economic and Business*, 148-154.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.BPFE Yogyakarta.

- Maruli, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian medis dan Keperawatan di Rumah Sakit XYZ. *Journal Management*, 487-505.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miftahun, & Sugianto. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Vol.3 No. 1*, 94-109.
- Muhammad, A. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muhiddin, S. A., & Sontani, U. T. (2011). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Muhiddin, S. A., Abdurahman, & Ating. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian* . Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. ASJI JAKARTA. *Jurnal Bisnis Manajemen, Vol.24 No.1*, 123-134.
- Nagendra, & Deshpande. (2015). Human Resource Information SYstems (HRIS) in HR Planning and Decelopment in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 61-67.
- Nagendra, A., & M, D. (2021). Human Resource Information System (HRIS) in HR Planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral sciences*, 61-67.
- Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Media.
- Nitisemito. (2019). *Pengaruh Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurlaely, & Riany, A. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi . *Jurnal Manajemen Vol.1 No.2*, 56-63.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe. (2024). lectronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(1), <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0237>.
- O'Brien, J. A. (2006). *Managemen Information Systems w/e Tutor*. New York: Mc Publisher.

- P, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: CV Kencana.
- Pangestu, A., & Hawignyo. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Vol.20 No.2*, 288-298.
- Panji, A. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pranitasari, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.1 No.2*, 223-234.
- Pratiwi, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management Vol.2 No.1* , 90-98.
- Prayogo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telkom Witel Surabaya . *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No.2* , 496-506.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen* . Yogyakarta: Deepublish.
- Primandaru, D. L. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.12 No. 2*, 204-211.
- Qomariah, A., & Hafidzi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , 47-53.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syari'ah*, 370-386.
- Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*. Bandung: Alfabeta.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi perkantoran Vol.8 No.1* , 80-88.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Rochaety, E. (2016). *Sistem Informasi Manajemen Edisi Ketiga*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Journal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1* , 1-15.
- Safitri, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai negeri Sipil (PNS) Di Kementerian Perdagangan Jakarta . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 8 No.1* , 115-127.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal ilmu Pendidikan* , 1-12.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Santoso, B., & Imaniyati, N. (2020). The Effect of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Journal of Talent Development and Excellence 12 (1)*, 4564-4573.
- Santoso, B., & Imaniyati, N. (2020). The Effect of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Journal of Talent Development and Excellence 12 (1)*, 4564-4573.
- Saputra, R. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di CV. Wijaya Pratama. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 262-271.
- Saputri, G., & susani, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel Moderating. *Journal of Economic and Business Vol.12 No. 4 Juli-Agustus 2023*, 2516-2531.
- Sardina, A., & Abdurahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Management Vol.6 No.2*, 995-1004.
- Saripuddin, H. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1* , 410-421.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis : Sejarah, Pengertian dan Aplikasi . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.11 No.2* , 285-296.
- Serdamayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Shiri. (2020). Effectiveness of Human Resource Information System on HR function of the organization, a cross sectional study, . *US-China Education Review*, 830-839.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.ANDI OFFSET.
- Srinivas, K., & Nagar, A. (2018). A Brief study on Significance of Human Resource information system (HRIS) in Human Resources planning. *International journal of Pure and Applied Mathematics*, 8143-8154.
- Stover. (2019). *Information technology in the third world: Can IT lead to human national development?* New York : Routledge.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV. ALFABETA.
- Sulastridewi, H. L. (2022). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN. *Scientific Journal of Reflection Economic Management*, 381-392 Vol. 5 No.2 .
- Sulastridewi, H. L. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM), Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Economic, Accounting and Management*, 381-392.
- Suntoyo, A. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan* . Surabaya: CV. Haragon Agora Publisher.
- Supardi, E., & Rizky, E. R. (2018). Sistem Informasi Sumber daya Manusia meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai . *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 3 No.2, 226-232.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, A. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Journal Bisnis dan Manajemen* Vol. 7 No. 1, 1-7.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2002). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia . *Journal Manajemen*, 35-42.
- Suwatno. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No.1, 15-24.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Suwatno, H., & Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Management dan Bisnis Vol.12 No.1*, 47-54.
- Tansley, & William, N. (2020). Effecting HRM Style Practices through an integrated human resource information system. *Personel review. Journal Management*, 232-239.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uep Tatan Sontani, S. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Andhika Utama.
- Wasis. (2006). *Pedoman Riset Praktis*. Jakarta: ECG.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi ke-5*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi ke-2*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A. W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Chirstalenta Pratama . *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7 No.3*, 287-291.
- Wijono, A. (2015). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan . *Jurnal Makspreneur, Manajemen Koperasi, Entrepreneurship*, 111-120.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Xaverius, S. (2016). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Manajemen Vol.3 No.1*, 94-108.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Vol.16 No.2*, 29-44.
- Yusri, A. (2024). *Sistem Informasi Manajemen (Teori dan Penerapan)*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.