

PENERAPAN ANALISIS KEBUTUHAN INFORMASI PADA SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN MULTINASIONAL

Meysi Humairoh¹, Yanto Saputra²

^{1,2}Sistem dan Teknologi Informasi, Institut Teknologi Bisnis Riau
email : ¹meysihumairoh464@gmail.com, ²yantosaputra1984@gmail.com

Abstrak

Perusahaan multinasional membutuhkan sistem informasi sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan data pegawai, proses administrasi, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan secara akurat. Penelitian ini bertujuan menyusun model penerapan analisis kebutuhan informasi pada sistem informasi sumber daya manusia agar sistem lebih adaptif, efisien, aman, dan relevan dengan kebutuhan organisasi multinasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif melalui survei pengguna serta analisis statistik terhadap dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi. Analisis dilakukan untuk memetakan kebutuhan fungsional dan nonfungsional, kesiapan digital pegawai, kontrol akses, serta dukungan sistem terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berbasis mobile dan web mampu meningkatkan akses informasi secara cepat, mengurangi kesalahan manual, memperkuat transparansi alur kerja, serta mendukung efisiensi administrasi pegawai. Kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berkontribusi terhadap akurasi laporan, efektivitas operasional, dan kualitas keputusan manajerial. Namun, keberhasilan sistem tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan digital, pelatihan berbasis kebutuhan, keamanan data, serta pengendalian internal yang terstruktur. Dengan demikian, analisis kebutuhan informasi menjadi fondasi penting dalam pengembangan sistem informasi sumber daya manusia yang efektif, akuntabel, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data pada perusahaan multinasional.

Kata kunci— Analisis Kebutuhan Informasi, Kinerja Karyawan, Perusahaan Multinasional, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi informasi telah merevolusi cara organisasi dalam mengelola data, menyusun laporan, dan mengambil keputusan strategis. Dalam konteks perusahaan multinasional, informasi tidak lagi sekadar catatan administratif, tetapi menjadi aset strategis yang memengaruhi efisiensi operasional, akurasi keputusan, dan daya saing perusahaan [1]. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi besar menuntut sistem informasi yang mampu mengintegrasikan data pegawai, kinerja, kompetensi, serta proses administratif ke dalam satu platform yang adaptif [2]. Studi terdahulu menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi mampu mendukung pengambilan keputusan HR secara lebih cepat, akurat, dan transparan, terutama ketika didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai [3]. Selain

itu, digitalisasi SOP dan pengarsipan pegawai berbasis web meningkatkan efisiensi proses, mengurangi risiko kesalahan administrasi, serta memungkinkan pemantauan *real-time* terhadap aktivitas pegawai [4]. Dalam lingkungan multinasional, di mana koordinasi lintas departemen dan wilayah menjadi tantangan, penerapan analisis kebutuhan informasi menjadi krusial untuk memastikan keselarasan sistem dengan kebutuhan operasional dan manajerial [5].

Kebutuhan akan sistem informasi SDM yang terintegrasi semakin mendesak karena kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas data dan kinerja organisasi. Penelitian pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa penerapan HRIS *mobile* yang memenuhi standar kualitas sistem, informasi, dan layanan secara signifikan meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai [6]. Selanjutnya, digitalisasi proses administrasi seperti absensi, cuti, pelatihan, dan evaluasi kinerja memerlukan sistem yang dapat merespons kebutuhan pengguna dengan cepat, akurat, dan dapat diandalkan [7]. Perusahaan multinasional, dengan jumlah pegawai yang besar dan prosedur internal yang kompleks, menghadapi risiko data yang tersebar dan kurang terintegrasi, sehingga akurasi informasi untuk pengambilan keputusan menjadi rentan. Hal ini menekankan urgensi penelitian yang bertujuan merancang model analisis kebutuhan informasi untuk mendukung sistem HRIS yang efektif dan adaptif.

Permasalahan utama dalam pengelolaan sistem informasi SDM adalah rendahnya integrasi data antar departemen, keterbatasan kompetensi pegawai dalam memanfaatkan sistem, serta belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam pengambilan keputusan strategis [8]. Dampaknya, organisasi mengalami ketidaksesuaian antara kondisi lapangan dengan data yang tersedia, laporan kinerja yang kurang akurat, dan keputusan manajerial yang kurang berbasis data. Selain itu, tantangan keamanan data dan pengendalian internal juga menjadi isu penting, karena HRIS menyimpan informasi sensitif mengenai pegawai yang harus dilindungi dari akses tidak sah maupun manipulasi [9]. Secara umum, solusi yang diterapkan saat ini masih terfragmentasi, dengan fokus pada teknologi tanpa pemetaan kebutuhan informasi yang jelas dan holistik.

Literatur menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang efektif, dikombinasikan dengan kompetensi SDM yang memadai, dapat meningkatkan kualitas informasi dan kinerja organisasi [10]. Studi mengenai HRIS *mobile* dan sistem berbasis web menekankan pentingnya analisis kebutuhan fungsional dan non-fungsional agar sistem selaras dengan alur kerja pegawai dan proses manajerial [11]. Penelitian pada pengarsipan digital pegawai menegaskan bahwa dokumentasi yang terstruktur, integrasi proses, dan validasi data dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan akuntabilitas [12]. Di sisi lain, literatur mengenai pelatihan SDM dan manajemen kompetensi menyoroti bahwa kesiapan digital pegawai menentukan efektivitas penerapan sistem, terutama dalam organisasi besar atau multinasional [13]. Oleh karena itu, analisis kebutuhan informasi menjadi langkah kritis dalam desain sistem yang tidak hanya mengandalkan teknologi tetapi juga mempertimbangkan aspek manusia, prosedur, dan keamanan data.

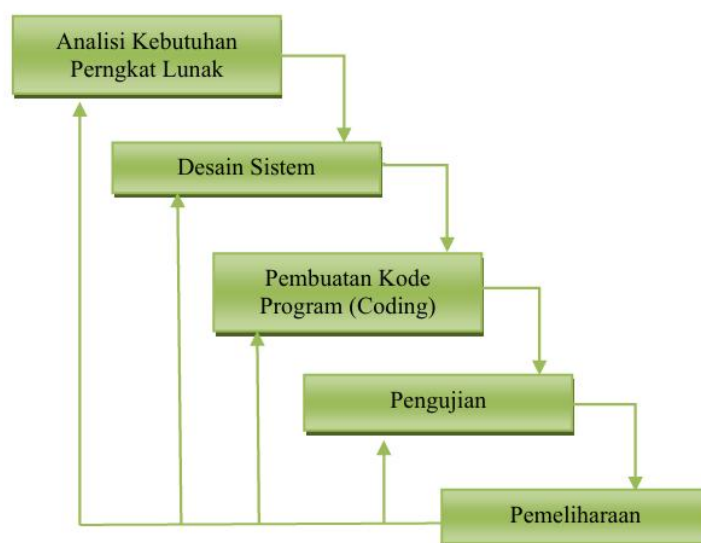
Meskipun berbagai solusi telah ditawarkan, kesenjangan penelitian masih ada terkait integrasi sistem, akurasi data, kesiapan SDM, dan pengelolaan keamanan informasi secara simultan. Sebagian besar studi sebelumnya fokus pada satu aspek, misalnya hanya pada digitalisasi SOP, kompetensi SDM, atau pelatihan pegawai, tanpa menyatukan ketiganya dalam satu model konseptual yang komprehensif [14]. Penelitian ini berupaya menutup kesenjangan tersebut dengan merancang model analisis kebutuhan informasi yang dapat digunakan sebagai panduan dalam pengembangan HRIS pada perusahaan multinasional, sehingga sistem tidak hanya efisien, tetapi juga efektif, akurat, dan aman.

Tujuan penelitian ini adalah menyusun model analisis kebutuhan informasi untuk mendukung pengembangan sistem informasi SDM pada perusahaan multinasional. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi aspek kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi, keamanan data, dan pengendalian internal ke dalam satu kerangka konseptual. Ruang lingkup studi meliputi analisis kebutuhan fungsional dan non-fungsional HRIS, evaluasi kesiapan digital pegawai, dan identifikasi risiko serta kontrol keamanan, dengan fokus pada organisasi multinasional sebagai konteks penerapan. Dengan kerangka ini, penelitian diharapkan memberikan kontribusi ilmiah berupa model yang dapat diterapkan pada desain sistem HRIS yang adaptif, akuntabel, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara efektif.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan analisis kebutuhan informasi terhadap efektivitas sistem informasi sumber daya manusia di perusahaan multinasional. Pendekatan ini dipilih karena penelitian difokuskan pada pengukuran hubungan antar variabel melalui survei dan analisis statistik, serta validasi pengaruh sistem HRIS terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian mengintegrasikan aspek evaluasi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna sebagai dimensi utama yang memengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 1. Metode *Waterfall*

Gambar 1 menunjukkan tahapan metode *Waterfall* dalam pengembangan perangkat lunak, yang dimulai dari analisis kebutuhan, desain sistem, pembuatan kode program, pengujian, hingga pemeliharaan. Setiap tahap dilakukan berurutan, namun tetap memungkinkan adanya umpan balik ke tahap sebelumnya jika diperlukan.

2.2 Prosedur Implementasi Analisis Kebutuhan Informasi

Prosedur penelitian dimulai dengan identifikasi kebutuhan informasi HRIS yang

relevan untuk kinerja pegawai, meliputi akses data, monitoring kinerja, pengajuan cuti, absensi, dan laporan personalia. Tahap berikutnya adalah pengukuran persepsi pegawai terhadap kualitas sistem, layanan, dan kepuasan penggunaan, yang menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara HRIS dan kinerja. Analisis dilakukan dengan mengintegrasikan hasil survei dan data penggunaan sistem untuk memperoleh pemetaan kebutuhan aktual, serta mendukung rekomendasi perbaikan dan pengembangan sistem HRIS yang lebih efektif dan efisien .



Gambar 2. Alur Prosedur Implementasi Analisis Kebutuhan Informasi

Gambar 2 menunjukkan alur prosedur implementasi analisis kebutuhan informasi pada sistem informasi sumber daya manusia. Proses dimulai dari identifikasi kebutuhan informasi HRIS, seperti akses data, monitoring kinerja, pengajuan cuti, absensi, dan laporan personalia. Selanjutnya dilakukan pengukuran persepsi pegawai terhadap kualitas sistem, kualitas layanan, dan kepuasan penggunaan. Hasil survei kemudian diintegrasikan dengan data penggunaan sistem untuk memperoleh pemetaan kebutuhan aktual. Pemetaan tersebut menjadi dasar penyusunan rekomendasi perbaikan dan pengembangan HRIS agar sistem yang dihasilkan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.3 Ruang Lingkup Metodologis

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada evaluasi pengaruh penerapan analisis kebutuhan informasi terhadap kinerja karyawan melalui dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, dan kepuasan pengguna. Penelitian ini tidak mengevaluasi aspek teknis pengembangan aplikasi secara mendetail, tetapi fokus pada pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai berdasarkan persepsi dan pengalaman pengguna. Penelitian ini juga memberikan dasar konseptual untuk pengembangan model informasi HRIS di perusahaan multinasional, sehingga dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas keputusan manajerial berbasis data [15].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif Responden

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari berbagai level jabatan dalam organisasi, termasuk staf, *junior officer*, *officer*, hingga manajemen menengah dan senior. Data demografi pada PT Pupuk Indonesia Holding Company menunjukkan proporsi perempuan 65% dan laki-laki 35%, dengan rentang usia mayoritas 26–30 tahun (35%) dan lama bekerja 3–5 tahun (65%). Temuan ini relevan karena kelompok usia produktif dan generasi yang familiar dengan teknologi memiliki tingkat kesiapan digital lebih tinggi, yang menjadi faktor penting dalam penerapan HRIS *mobile* dan sistem informasi berbasis *web*. Analisis statistik deskriptif terhadap variabel kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan pelatihan kerja menunjukkan nilai rata-rata masing-masing 4,66, 4,63, dan 4,65 dengan standar deviasi yang rendah, menandakan konsistensi persepsi responden terhadap kompetensi, penggunaan sistem, dan pengalaman pelatihan kerja. Kualitas laporan keuangan, sebagai indikator hasil kinerja SDM, memiliki rata-rata 4,77, menunjukkan bahwa sistem informasi HRIS yang diterapkan berkontribusi signifikan terhadap output organisasi, khususnya dalam akurasi dan efisiensi pelaporan.

3.2 Pengaruh Kualitas Sistem dan Layanan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada BLUD RSUD Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa kualitas sistem HRIS *mobile* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menjelaskan bahwa HRIS *mobile* mampu memprediksi 56,8% variabilitas kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati. Variabel kualitas layanan juga terbukti signifikan; layanan yang responsif, *update* sistem rutin, dan kemampuan teknis dalam mendukung sistem berdampak pada efisiensi kerja dan peningkatan pengalaman pengguna. Kualitas sistem HRIS berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai, terutama dalam pengelolaan absensi, cuti, dan peminjaman fasilitas kantor [16].

3.3 Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna

Penggunaan HRIS *mobile* secara aktif oleh karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena mempermudah akses informasi personal, pemantauan kinerja, serta pengajuan administrasi secara mandiri. Kepuasan pengguna terbukti menjadi mediator penting; karyawan yang merasa sistem memenuhi kebutuhan mereka menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung teori DeLone dan McLean (1992, 2003) mengenai keberhasilan sistem informasi, di mana kualitas sistem dan kualitas informasi secara simultan memengaruhi penggunaan sistem dan kepuasan pengguna.

3.4 Pengaruh Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Teknologi

Data dari PT Pupuk Indonesia Holding Company mengindikasikan bahwa kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dikombinasikan dengan optimalisasi penggunaan sistem informasi, dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan relevansi laporan keuangan. Sebaliknya, pelatihan kerja yang diberikan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, kemungkinan karena kurang relevan dengan kebutuhan praktis pekerjaan sehari-hari.

3.5 Evaluasi Sistem Informasi Berbasis Web

Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Aceh Singkil dan TVRI Stasiun Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa sistem informasi pelayanan pegawai berbasis *web*

mampu meningkatkan efisiensi kerja, keakuratan pengelolaan data, dan akses informasi *real-time*. Pengujian menggunakan metode *Black Box* menegaskan bahwa seluruh fungsi sistem, termasuk login, pengelolaan dokumen, *workflow* persetujuan, dan pembatasan hak akses berbasis peran, berjalan sesuai spesifikasi dan harapan pengguna. Sistem ini mendukung transparansi dan dokumentasi digital yang mempermudah monitoring serta evaluasi kinerja SDM.

3.6 Kesiapan SDM terhadap Transformasi Digital

Hasil survei terhadap 120 responden di sektor layanan dan administrasi publik menunjukkan variasi kesiapan SDM dalam menghadapi implementasi teknologi digital, dengan generasi muda dan pekerja operasional menunjukkan tingkat kesiapan lebih tinggi dibandingkan manajemen senior. Kompetensi digital utama yang dibutuhkan meliputi literasi digital dasar, analisis data, pemanfaatan perangkat lunak kerja, keamanan siber, dan komunikasi digital. Temuan ini menekankan perlunya pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*) untuk memastikan SDM mampu memanfaatkan HRIS secara optimal dan mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

3.7 Integrasi Temuan dan Implikasi

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif HRIS *mobile*, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna terhadap kinerja karyawan saling terkait. Kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi berkontribusi secara signifikan terhadap output kinerja, terutama pada kualitas laporan keuangan dan efektivitas operasional. Sistem informasi berbasis *web* dan digital *archive* mendukung efisiensi dan akurasi manajemen data pegawai, sedangkan kesiapan digital pegawai menentukan keberhasilan adopsi sistem dan pemanfaatannya. Temuan ini menegaskan bahwa analisis kebutuhan informasi menjadi kunci dalam perancangan HRIS yang efektif dan adaptif, serta mendukung pengambilan keputusan strategis dalam perusahaan multinasional.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan analisis kebutuhan informasi dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) di perusahaan multinasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi administrasi, dan akurasi data. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel seperti kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna memiliki korelasi kuat terhadap efektivitas HRIS. HRIS *mobile* dan sistem layanan pegawai berbasis *web* terbukti meningkatkan akses *real-time* ke informasi personalia, mengurangi kesalahan manual, dan memperkuat transparansi alur kerja. Pengembangan kompetensi dan literasi digital karyawan menjadi faktor moderasi penting, menekankan bahwa implementasi teknologi harus selaras dengan kapasitas manusia untuk mencapai hasil optimal. Studi ini juga menekankan bahwa analisis kebutuhan informasi yang terstruktur memungkinkan organisasi memetakan data pegawai, mengidentifikasi indikator kinerja utama, dan merancang kontrol akses berbasis peran, sehingga meningkatkan pengambilan keputusan operasional dan strategis dalam HR.

Implikasi temuan ini meluas pada teori dan praktik. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada *body of knowledge* dengan mengintegrasikan HRIS, kompetensi digital, penggunaan sistem, dan hasil kinerja ke dalam kerangka kerja analisis kebutuhan informasi yang terpadu. Penelitian ini menegaskan bahwa sekadar adopsi sistem tidak cukup;

implementasi HRIS yang berhasil memerlukan keselarasan antara kompetensi manusia, infrastruktur teknologi, dan proses organisasi. Secara praktis, organisasi dapat menggunakan kerangka ini untuk mengoptimalkan implementasi HRIS, meningkatkan keterlibatan pengguna, dan memastikan pengambilan keputusan berbasis data. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengeksplorasi dampak longitudinal penggunaan HRIS, adaptasi lintas budaya pada perusahaan multinasional, dan integrasi dengan teknologi emerging seperti analitik HR berbasis AI, model prediksi kinerja, dan sistem pemantauan pegawai canggih.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Febriani *et al.*, “RANCANG BANGUN APLIKASI WEB SISTEM INFORMASI KEMAHASISWAAN DI STMIK AMIK BANDUNG,” *Jurnal Manajemen Informatika & Sistem Informasi (MISI)*, vol. 8, no. 2, 2025, doi: 10.36595/misi.v5i2.
- [2] S. Wahyutiningrum and A. A. Nugroho, “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Mendukung TRANSFORMASI Digital PELAYANAN KESEHATAN DI RSU PENGAYOMAN CIPINANG A B S T R A K,” *Journal of Contemporary Public Administrasion (JCPA)*, vol. 5, no. 2, pp. 96–113, 2025, doi: 10.22225/jcpa.5.2.2025.113-130.
- [3] S. Mukodim, “Pengaruh Manajemen Kompensasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia terhadap Kreatifitas Guru pada SMK di Kecamatan Sawangan Kota Depok,” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, vol. 5, no. 1, pp. 32–44, 2025.
- [4] Yuli Alam and M Bambang Purwanto, “Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Implementasi Teknologi Digital,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 4, no. 3, pp. 774–786, Aug. 2025, doi: 10.55606/jempper.v4i3.5223.
- [5] Sylvia Frizka Ryani Kharismatika and Tyas Pambudi Raharjo, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Training Kerja Karyawan terhadap Kualitas Laporan Keuangan,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 5, no. 3, pp. 01–16, Aug. 2025, doi: 10.55606/jebaku.v5i3.5663.
- [6] P. Wisata *et al.*, “PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI TERHADAP,” 2025.
- [7] S. Nuryanto, H. Utomo, P. Studi Magister Manajemen, and S. AMA Salatiga, “PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT ASTON SISTEM INDONESIA DI SALATIGA),” vol. 18, no. 2, 2025.
- [8] S. R. Bilalea, Mattoasi, and Z. Boki, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Tarif Air terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 7, no. 1, Jan. 2025, doi: 10.47467/alkharaj.v7i1.5167.
- [9] “S4 2. Strategi Untuk Mengurangi Problema Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital Pendekatan Kebijakan, Teknologi, dan Kesejahteraan Karyawan”.
- [10] W. Sukasno, P. Studi Sistem Informasi, and S. Catur Sakti Kendari, “SISTEM INFORMASI PENGARSIPAN DOKUMEN DATA PEGAWAI PADA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA TVRI STASIUN SULAWESI TENGGARA,” vol. 10, no. 2, 2025.
- [11] S. S. Putri and Suendri, “PENDEKATAN METODE MAUT PADA FITUR

- SELEKSI DALAM SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI BERBASIS WEB KWARTIR RANTING BATANG KUIS,” *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, vol. 10, no. 2, pp. 1177–1190, Jul. 2025, doi: 10.36341/rabit.v10i2.6497.
- [12] V. Theana, L. Ardini, and T. Mildawati, “Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Daerah: Peran Moderasi Teknologi Informasi,” *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, vol. 9, no. 2, pp. 319–341, Jul. 2025, doi: 10.18196/rabin.v9i2.26198.
- [13] Z. Ardian and R. Berliana Sinaga, “SISFO: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Perancangan Sistem Informasi Pelayanan Pegawai Berbasis Web di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Aceh Singkil,” *SISFO : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, vol. 9, no. 2, 2025.
- [14] Y. Yovani and H. Fitra, “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kota Payakumbuh,” *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, vol. 7, no. 3, pp. 997–1009, Aug. 2025, doi: 10.24036/jea.v7i3.2915.
- [15] Saputra, Y., Mardiaty, D., & Irawan, D. (2024). PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DI KLINIK GRIYA SEHAT HARMONI PEKANBARU DENGAN METODE WATERFALL. *JURNAL DATA SAINS DAN TEKNOLOGI INFORMASI (DASTIS)*, 2(01), 1–12. <https://doi.org/10.62003/5fzsdk57>
- [16] Y. Permana, ☒ Rsud, and K. Bekasi, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) Mobile terhadap Kinerja Karyawan.”