



Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja

Rizka Aminanti Zanna, Hasan Ubaidillah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Di tengah percepatan digitalisasi, bisnis mengalami transisi dari proses manual ke digital. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melibatkan 120 karyawan, data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda dan diproses dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan HRIS terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, HRIS, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk mengatasi tantangan terkait dengan memanfaatkan wawasan dari penelitian ini.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.248>

*Correspondence: Hasan Ubaidillah

Email: ubaid@umsida.ac.id

Received: 15-05-2024

Accepted: 17-05-2024

Published: 26-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: In the face of rapid digitalization, businesses are transitioning from manual to digital processes. This study aims to examine the impact of Human Resource Information Systems (HRIS), competence, and work discipline on employee performance. Involving 120 employees, data was analyzed using Multiple Linear Regression and processed with SPSS. The results reveal a positive and significant influence of HRIS on employee performance, a positive and significant influence of competence on employee performance, and a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Additionally, HRIS, competence, and work discipline collectively have a positive and significant impact on employee performance. These findings can serve as a benchmark for companies to address related challenges by leveraging the insights from this research.

Keywords - Human Resources; Competence; Work Discipline; Employee Performance

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan usaha di masa perkembangan ekonomi yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk mengikuti arus dan mampu mengembangkan potensi dengan cara berinovasi terutama dalam bidang sumber daya manusia dalam upaya mempermudah kinerja karyawan. Pengoptimalan di bidang sumber daya manusia mampu mendukung persaingan usaha. Salah satu factor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan baik dari factor internal dan eksternal. Karyawan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi melibatkan karyawan dalam

proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya (Erputini, 2019).

Untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan membutuhkan beberapa hal untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Feby & Musadad, 2020). Sumber daya manusia sudah semestinya dikelola dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan data yang bersifat nyata. Data tersebut dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Dalam kegiatannya, mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan dapat dilakukan hanya dengan menggunakan satu sistem saja (Herani & Agusria, 2021).

Bukan hanya system informasi saja yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan Kompetensi juga berperan dalam mencapai visi dan misi perusahaan seperti kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut dengan mengadakan pelatihan kerja dirasa sangat penting untuk membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan yang dapat dipercaya, berkualitas, dan mudah beradaptasi untuk masa depan perusahaan. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan mampu menampilkan kemampuan dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan (Ubaidillah, 2023).

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya merupakan salah satu dari bentuk Disiplin kerja. Dalam hal ini Disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti Taat aturan waktu, taat peraturan perusahaan, taat aturan perilaku. disiplin kerja dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi yang baik dengan karyawan agar karyawan mau merubah perilaku dan juga sebagai cara dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan dapat mentaati aturan-aturan yang berlaku di sekitar lingkungan perusahaan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena Semakin baik disiplin karyawan maka semakin besar efisiensi pekerjaan. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan dampak pada kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik, seringkali memberikan dampak pada kinerja pegawai yang buruk (Rahmani, 2019).

Sesuai dengan uraian di atas, CV. Makmur Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Maintenance AC yang beralamat di Mutiara Citra Graha Blok D9 No. 10 RT.41/RW.03, Kel. Larangan, Kec. Candi Sidoarjo Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 dengan 120 karyawan terdiri dari staff administrasi, staff marketing, SPV, Teknisi AC, dan Helper Teknisi AC. CV. Makmur Karya Mandiri menyediakan berbagai macam layanan pekerjaan

untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan Cleaning AC, Service AC, Overhaul AC, Service Chiller/AHU, dan ganti sparepart AC/Chiller. Untuk dapat memberikan kualitas layanan yang baik bagi konsumen maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Sesuai dengan latar belakang perusahaan yang bergerak di bidang service AC tentunya sudah menggunakan alat yang modern. Pada kenyataannya setelah melakukan survey lapangan dan melakukan wawancara pada HRD perusahaan penggunaan teknologi belum terealisasi dengan menyeluruh.

Kompetensi masih banyak karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugasnya sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Ditemukan pula banyaknya karyawan yang menunda pekerjaannya dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang kepada tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi.

Disiplin kerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja. Salah satu bentuk yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja adalah banyaknya karyawan yang tidak kembali ke tempat kerja setelah istirahat makan siang. Hal ini menunjukkan betapa tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri.

Disiplin kerja yang dirasa rendah karena adanya teknologi informasi sumber daya manusia yang seharusnya menjadi budaya baru dan karyawan belum terbiasa dengan budaya tersebut yang malah menjadi penghambat kinerja karyawan seperti semua proses administrasi dilakukan di dalam satu aplikasi seperti pengaturan shift, absensi, pengaturan gaji, pengaturan lembur sehingga jika karyawan terlambat konsekuensinya adalah pemotongan gaji sesuai peraturan yang ada secara otomatis karena data tidak tercatat di sistim. Hal inilah yang melatarbelakangi adanya suatu kondisi yang tidak dapat mencapai tujuan, sehingga kinerja karyawan tidak meningkat. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan pengaruh system informasi sumber daya manusia, kompetensi, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki salah satu faktornya adalah Pendidikan, minimnya pelatihan, dan kematangan usia yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan juga ketidak stabilan kehadiran dan mengakibatkan mengerjakan target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sehingga tenaga kerja tidak mencapai efektifitas dan efisiensi tujuan yang diharapkan. Hal ini penyebab penurunan kinerja karyawan serta penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas.

Tabel 1. Daftar Data Kehadiran Bulan Mei Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

No	Nama	Divisi	Jabatan	Total
----	------	--------	---------	-------

				Hari	Keterlambatan	Lembur
1	Ika Wahyuni	Admin	SPV Admin	26		
2	Maulidia Nur Rahmah	Admin	Staff	24	10 Menit 25 Detik	
3	Bima Rohmatan	Marketing	SPV Sales	24	13 Menit 34 Detik	3 Jam 14 Menit
4	Ainur Najib	Marketing	Sales	26		
5	Nur Arifin	Marketing	Sales	25	4 Menit 17 Detik	
6	Samsudin	Marketing	Sales	26		
7	Ismail Salim	Teknik	SPV Teknisi	25	15 Menit 13 Detik	3 Jam 12 Menit
8	Didik Kusumanto	Teknik	Teknisi	23	19 Menit 25 Detik	2 Jam 16 Menit
9	Budi Pudjianto	Teknik	Teknisi	22	20 Menit 14 Detik	3 Jam 14 Menit
10	M. Ryan Ramadhan	Teknik	Teknisi	24		
11	Ahmad Irwan Afandi	Teknik	Teknisi	25		5 Jam 10 Menit
12	Agus Eko Saputro	Teknik	Teknisi	25		2 Jam 19 Menit
13	Hadi Nur Khalid	Teknik	Teknisi	26		
14	Abdul Aziz	Teknik	Teknisi	26		2 Jam 15 Menit
15	Rofikur Rahman	Teknik	Teknisi	22	23 Menit 12 Detik	
16	Supryadi	Teknik	Teknisi	25	3 Menit 15 Detik	3 Jam 12 Menit
17	M. Mubarak	Teknik	Teknisi	26		4 Jam 12 Menit
18	Adi Cahyono	Teknik	Teknisi	26		
19	Ikbal Tawakal	Teknik	Teknisi	26		4 Jam 20 Menit
20	Safi'ul Anam	Teknik	Teknisi	26		3 Jam 14 Menit
21	Ari Munandar	Teknik	Teknisi	22	8 Menit 23 Detik	
22	Handoko Hermawan	Teknik	Teknisi	23	15 Menit 14 Detik	3 Jam 17 Menit

Pada tabel di atas menyebutkan bahwa masih banyak karyawan yang telat mengisi absen dengan menggunakan bantuan sistem informasi sdm dikarenakan masih belum terbiasa karena sistem informasi sdm di CV. Makmur Karya Mandiri dapat dikatakan masih baru yang dapat berimbas pada penentuan besaran gaji yang akan di dapat karena di CV. Makmur Karya Mandiri sistem gaji di hitung dari jumlah kehadiran dan lembur karyawan.

Sumber Daya Manusia selalu dituntut untuk melakukan transformasi agar dapat berkembang mengikuti zaman, kemampuan dalam melakukan hal baru tentunya membutuhkan pendampingan agar dapat menerapkan penggunaan teknologi informasi SDM dalam pekerjaan. Dengan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Perubahan-perubahan sumber daya manusia atau pekerja yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan internal dan eksternal (Putri & Ali, 2022).

Penelitian tetdahulu yang sejenis dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai bahwa tanpa adanya sistem informasi SDM yang efektif, orang yang dalam konteks penelitian ini adalah karyawan akan sulit memahami dan mengimplementasikan isi atau perintah dari informasi yang

telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal. Dimana secara khusus variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja aparat (Kurniawan & Ruma, 2023).

Judul Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo bahwa Sistem informasi sumber daya manusia dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Sedangkan Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Karnadi & Ediyanto, 2022).

Judul Pengaruh System Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menyatakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayati & Putri, 2022).

Judul Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi mengatakan bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Erpurini, 2019). Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti meneliti mengenai, Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri.

Rumusan Masalah : Dilakukan rumusan masalah dalam artikel yaitu :

Bagaimana peran penerapan teknologi informasi sumber daya manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Bagaimana peran kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Bagaimana peran disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Bagaimana peran penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Tujuan Penelitian : Untuk membuktikan Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Manfaat Penelitian : Diharapkan hasil akhir dalam penelitian ini dapat memberi masukan kepada CV. Makmur Karya Mandiri dalam mengambil langkah untuk kebijaksanaan di masa depan dengan mempertimbangkan Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pertanyaan Penelitian : Adapun pertanyaan penelitian yaitu :

Apakah peran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Apakah peran Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Apakah peran Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Apakah peran Teknologi Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Kategori SDGs : Peneliti memiliki kategori SDGs kedelapan yaitu mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaan. Pemilihan kategori ini sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri” guna membantu memecahkan masalah pada perusahaan dan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Literatur Review

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Teknologi informasi SDM merupakan sarana atau pengetahuan para pelaku kerja atau orang dalam menggunakan sebuah alat atau mesin modern. Dengan penggunaan teknologi informasi yang tepat (Paranoan, 2019). maka akan memberi kemudahan disetiap kegiatan dalam menjalankan semua pekerjaan Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diantaranya (Putra ett all., 2020) :

Faktor sosial : Perasaan dimana seseorang atau lingkungan dituntut untuk menerapkan teknologi

Perasaan individu : Seseorang merasakan nyaman dan aman saat penggunaan teknologi

Kesesuaian tugas : Dimana pemanfaatan teknologi informasi secara spesifik menunjukkan hubungan yang baik dalam penyelesaian tugas

Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan dan didukung dengan sikap kerja yang mendukung pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah keterampilan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapan dalam melaksanakan tugas yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Baharudiin & Sarjan, 2020). Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kompetensi diantaranya (Pramularso, 2018) :

Latar Belakang Pendidikan : Pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran

Sikap Diri : Sebuah sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seorang karyawan

Keterampilan : Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan dengan baik dan benar

Disiplin kerja

Perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam pengembangan sumber daya manusia disiplin kerja juga menjadi variabel sangat berpengaruh karena Disiplin Kerja

bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. peningkatan kinerja, dimana dalam disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Pranata, 2020). Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya (Lasmaya, 2020) :

Kepedulian : Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi

Taat peraturan perusahaan : Mengikuti Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam Bekerja

Tanggung Jawab : Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Pemanfaatan Waktu : Memanfaatkan waktu dengan efisien dalam Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban dengan cepat dan tepat

Kinerja Kayawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan (Rahmani, 2019). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Rahman, 2020). Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kinerja Krayawan diantaranya (Sholikah, 2022) :

Kuantitas kerja : Suatu ukuran mengenai Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam periode tertentu

Kualitas Kerja : Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi

Kerja Sama : Usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan Bersama

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti dari penyebaran kuesioner yang akan di isi oleh tenaga kerja CV. Makmur Karya Mandiri dan dari hasil observasi secara lngsung dengan melihat kondisi lapangan perusahaan secara langsung. Butir pertanyaan dalam kuesioner berbentuk skala likert. Skala likert tersebut bertujuan sebagai alat ukur pendapat, presepsi, serta sikap tenaga kerja terhadap suatu permasalahan. Skala likert dapat memberikan keleluasaan pada responden untuk mengekspresikan perasaan pribadi. Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan akan diolah dengan memanfaatkan program SPSS. Sedangkan data sekunder yang digunakan berupa jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Makmur Karya Mandiri yaitu sebanyak 120 Orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode teknik sensus dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 120 sampel. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

Penelitian lapangan yaitu melakukan penelitian secara langsung kepada perusahaan yang bersangkutan dan kepada responden yang menjadi objek penelitian, wawancara, kuesioner.

Tinjauan pustaka yaitu dengan mencari bahan-bahan serta teori yang dapat digunakan sebagai acuan dasar dalam pembahsan masalah yang memiliki hubungan atau permasalahan yang sama.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas itu sendiri adalah variabel yang bisa mempengaruhi atau menjadi sebab akibat terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1), dan Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Sistem Teknologi Informasi Sumber Daya Manusia (X1)

Sistem Teknologi Informasi Sumber Daya Manusia sendiri merupakan sebuah sistem yang bertujuan untuk mempermudah pengaturan antara perusahaan terhadap karyawan dalam melakukan kegiatan dengan memanfaatkan alat modern dalam hal pengaturan Cuti, gaji, izin, absen, lembur, kunjungan klien, broadcast, shift. Sehingga Sistem Teknologi Informasi Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai alat yang diharapkan mampu menjembatani antara karyawan dengan perusahaan sehingga lebih efisien dan dibutuhkan seseorang yang mempunyai keahlian dan pengetahuan dalam menggunakan sebuah alat modern dengan cara yang tepat [20]. Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diantaranya (Puspitasari, 2022) :

Faktor sosial : Perasaan dimana seseorang atau lingkungan dituntut untuk menerapkan teknologi

Perasaan individu : karyawan merasakan nyaman dan aman saat penggunaan teknologi dan mudah dilakukan

Kesesuaian tugas : Dimana pemanfaatan teknologi informasi secara spesifik menunjukkan hubungan yang baik dalam penyelesaian tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

Kompetensi (X2)

Kemampuan dasar yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aryani & Hardiyana, 2022). Pelatihan dan pengalaman sangat dibutuhkan, Pengalaman dan Pelatihan juga dapat didapat dari Pendidikan baik SMA, SMP, SMK, STM. Selain itu pelatihan juga dapat didapat dari training yang didapat dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan meskipun bukan dari suatu instansi yang

sudah terpercaya. Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kompetensi diantaranya (Malang, 2022):

Latar Belakang Pendidikan : Pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran

Sikap Diri : Sebuah sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seorang karyawan.

Keterampilan : Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan dengan baik dan benar

Disiplin Kerja (X3)

Sebuah sikap yang menunjukkan ketaatan, menghormati, menghargai serta patuh pada segala peraturan yang ada baik secara tersurat maupun tersirat dan dituntut mampu dalam melaksanakannya dan tidak ada rasa penolakan karena terdapat sanksi yang diberikan jika terdapat pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan. Salah satu cara menggambarkan seberapa besar rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang individu pada pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan Disiplin. Dalam hal ini persoalan yang berkaitan dengan disiplin yaitu aktifitas yang dijalankan oleh seseorang dengan memperbaiki pekerjaan dan hasil kinerja (Triwibowo, 2023).

Dalam hal ini disiplin yang dimaksud adalah dengan menggunakan seragam dan tanda pengenal sebagai identitas diri perusahaan selain itu ketepatan waktu juga masuk sebagai disiplin kerja karena dengan disiplin waktu dapat menaikkan kinerja karyawan karena karyawan lebih menghargai waktu baik saat bekerja maupun saat berangkat dan pulang kerja. Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya (Rahmadhani, 2020):

Kepedulian : Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi

Taat peraturan perusahaan : Mengikuti Peraturan dasar tentang ketepatan diri baik cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam Bekerja

Tanggung Jawab : Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang akan berdampak pada pelayanan karyawan terhadap kepuasan pelanggan

Kinerja Karyawan (Y)

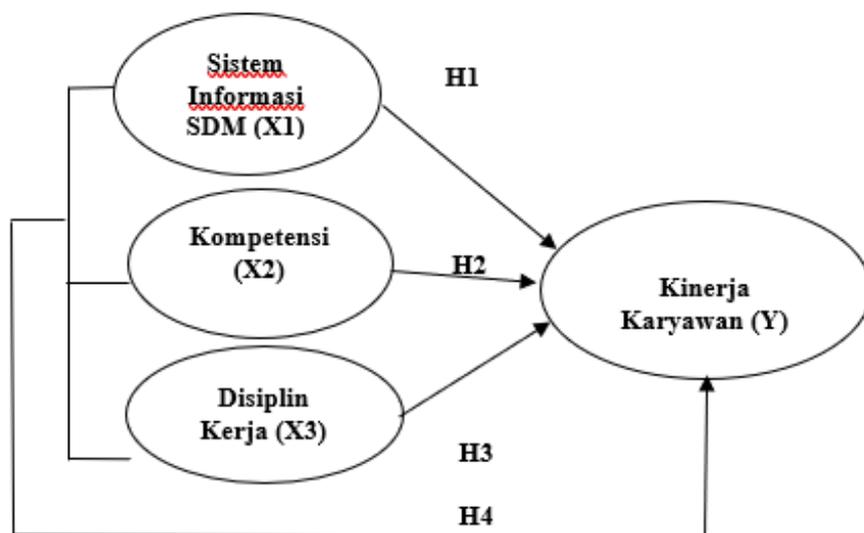
Sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kinerja tersebut sesuai dengan yang direncanakan sehingga mencapai hasil yang memuaskan guna tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam hal ini karyawan dituntut memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu menjalankan fungsi sebagai peralatan yang sesuai dengan tugas yang diberikan (Satoto, 2020). Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya:

Kuantitas kerja : Sebuah ukuran yang berhubungan dengan Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam waktu tertentu

Kualitas Kerja : Kualitas kerja yang ditunjukkan Karyawan yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi

Kerja Sama : Usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama

Kerangka Konseptual



Hipotesis :

Sesuai dengan perumusan masalah yang dihadapi, maka dapat ditarik hipotesisnya sebagai berikut :

1. Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
2. Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
4. Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia , Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik

Tabel 1.1 Uji Statistik Deskriptif
Sumber : Data diolah (2023)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Jenis Kelamin	120	1	2	1.02	.129
Usia	120	1	3	1.59	.601
Pendidikan	120	1	3	1.81	.436
Lama Masa Kerja	120	1	2	1.13	.332
Valid(Listwise)	120				

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya 120 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Pada karakteristik jenis kelamin memiliki mean sebesar 1.02 dan standar deviasi 0.129 dengan presentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 98.3% dan 1.7% merupakan responden perempuan. Karakteristik usia memiliki mean sebesar 1.59 dan standar

deviasi 0.601 dengan presentase reponden 46.7% berusia antara 18-23 tahun, 47.5% berusia antara 24-29 tahun, dan 5.8% berusia antara 30-45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan memiliki mean sebesar 1.81 dan standar deviasi 0.436 dengan presentase reponden SMP 20.8%, SMA/SMK 77.5%, dan S1 1.7%. Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja memiliki mean sebesar 1.13 dan standar deviasi 0.332 dengan presentase reponden 87.5% 1-5 tahun, 12.5% 5-10 tahun.

Analisis Deskriptif Berdasarkan Variable

Tabel 1.2 Uji Statistik Deskriptif Variabel
Sumber : Data diolah (2023)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Sistem Informasi SDM	120	7	20	15.65	3.072
Kompetensi	120	8	25	19.75	4.237
Disiplin Kerja	120	9	35	26.88	6.370
Kinerja Karyawan	120	8	25	19.89	4.056
Valid N(Listwise)	120				

Tabel 1.3
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi SDM (X1)
Sumber : Data diolah (2023)

Indikator	Skor										Jumlah Frequency	Mean	
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1			13	10.8	21	17.5	57	47.5	29	24.2	120	100	3.85
X1.2			31	25.8	52	43.3	27	22.5	10	8.3	120	100	3.87
X1.3	2	1.7	8	6.7	11	9.2	57	47.5	42	35.0	120	100	4.08
X1.4			13	10.8	21	17.5	56	46.7	30	25.0	120	100	3.86

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari X1.3 Perasaan Individu memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 4,08, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke empat yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke tiga menjadi faktor utama dari variabel Sistem Informasi SDM, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel Sistem Informasi SDM (X1).

Tabel 1.4
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X2)
Sumber : Data diolah (2023)

Indikator	Skor										Jumlah Frequency	Mean
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		

X2.1	5	4.2	8	6.7	20	16.7	54	45.0	33	27.5	120	100	3.85
X2.2	4	3.3	9	7.5	21	17.5	46	38.3	40	33.3	120	100	3.91
X2.3	3	2.5	10	8.3	10	8.3	61	50.8	36	30.0	120	100	3.98
X2.4	2	1.7	10	8.3	22	18.3	48	40.0	38	31.7	120	100	3.92
X2.5	1	.8	11	9.2	11	9.2	49	40.8	48	40.0	120	100	4.10

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari Indikator X2.5 Keterampilan menghasilkan nilai mean yang tinggi yaitu 4,10, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke lima yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke lima menjadi faktor utama dari variable Kompetensi. sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (X2).

Tabel 1.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Sumber : Data diolah (2023)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
X3.1	4	3.3	8	6.7	24	20.0	52	43.3	32	26.7	120	100	3.83
X3.2	4	3.3	8	6.7	24	20.0	50	41.7	34	28.3	120	100	3.85
X3.3	4	3.3	11	9.2	27	22.5	39	32.5	39	32.5	120	100	3.85
X3.4	4	3.3	8	6.7	24	20.0	48	40.0	36	30.0	120	100	3.87
X3.5	4	3.3	8	6.7	24	20.0	47	39.2	37	30.8	120	100	3.88
X3.6	4	3.3	11	9.2	27	22.5	42	35.0	36	30.0	120	100	3.79
X3.7	4	3.3	8	6.7	24	20.0	50	41.7	34	28.3	120	100	3.85

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui X3.5 Tanggung Jawab memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 3,88, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan lima yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke lima menjadi faktor utama dari variable Disiplin Kerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh terhadap variable Disiplin Kerja. (X3).

Uji Validitas

Uji Validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 120-2 = 118$ Maka r tabel pada tabel vertikal 118 dengan presentasi 5% yaitu 0.179 dengan ketentuan jika nilai koefisien korelasi (R hitung) memiliki nilai lebih kecil dari R tabel (0.179) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (R hitung) memiliki nilai lebih besar dari R tabel (0.179) maka dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
sistem informasi SDM (X1)	X1.1	0.772	0.179	Valid
	X1.2	0.732	0.179	Valid
	X1.3	0.693	0.179	Valid
	X1.4	0.777	0.179	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.742	0.179	Valid
	X2.2	0.818	0.179	Valid

	X2.3	0.799	0.179	Valid
	X2.4	0.747	0.179	Valid
	X2.5	0.709	0.179	Valid
	X3.1	0.826	0.179	Valid
	X3.2	0.776	0.179	Valid
disiplin	X3.3	0.815	0.179	Valid
kerja (X3)	X3.4	0.834	0.179	Valid
	X3.5	0.784	0.179	Valid
	X3.6	0.813	0.179	Valid
	X3.7	0.832	0.179	Valid
	Y1	0.831	0.179	Valid
kinerja	Y2	0.827	0.179	Valid
karyawan	Y3	0.804	0.179	Valid
(Y)	Y4	0.829	0.179	Valid
	Y5	0.802	0.179	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam uji Reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
sistem informasi SDM (X1)	0.935	0.60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.937	0.60	Reliabel
disiplin kerja (X3)	0.952	0.60	Reliabel
kinerja karyawan (Y)	0.935	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel sistem informasi SDM yaitu 0.935, Kompetensi 0.937, disiplin kerja 0.952, dan kinerja karyawan 0.935. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilasignifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Data diolah (2023)

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		120
Normal Parameters	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.50997574
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.062
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Test distribution is Normal

Calculated from data

Lilliefors Significance

Correction This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual yang apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis maka data berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal Probability Plot
Sumber : Data diolah (2023)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arag garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan metode test for linearity dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi linearitas berada di bawah 0,05 (<0,05), maka dapat dianggap signifikan.

Tabel 5. Uji Linieritas
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Sig Linearity	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada semua variabel nilainya kurang dari 0.05 (0.000 < 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini sudah linear.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel sistem informasi SDM memiliki nilai

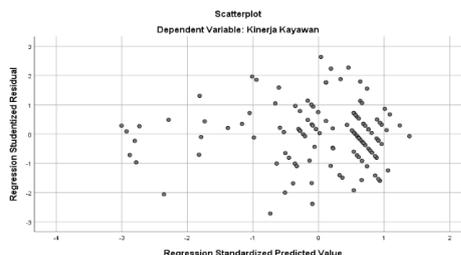
Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Sumber : Data diolah (2023)

Model	(Constant)	Coefficients					Collinearity Statistics		
		Coefficients Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	Sistem Informasi SDM	1.145	.743		1.541	1.541			
	Kompetensi	.286	.084	.217	3.407	.001	.295	3.394	
	Disiplin Kerja	.472	.058	.493	8.075	.000	.321	3.116	
		.184	.039	.289	4.687	.000	.314	3.186	

VIF sebesar 3.394 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.295 (>0.10). kompetensi memiliki nilai VIF yaitu 3.116 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.321 (>0.10). disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 3.186 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.314 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) yang terletak diantara -2 dan +2.

Tabel 7. Uji Autokorelasi
Sumber : Data diolah (2023)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin Watson

1	.928	.861	.858	1.529	1.905
---	------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.905 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Sumber : Data diolah (2023)

Model		Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	1.145	.743		1.541	.126
	Sistem Informasi SDM	.286	.084	.217	3.407	.001
	Kompetensi	.472	.058	.493	8.075	.000
	Disiplin Kerja	.184	.039	.289	4.687	.000

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linier Berganda, model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan di bawah ini :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 1.145 + 0.286 X_1 + 0.472 X_2 + 0.184 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi berikut ini :

Konstanta (a)

Konstanta positif sebesar 1.145. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 1.145.

sistem informasi SDM

Nilai koefisien antara variabel Sistem Informasi SDM dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.286. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel sistem informasi SDM meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.286.

Kompetensi

Nilai koefisien antara variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.472. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.472.

disiplin kerja

Nilai koefisien antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.184. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.184.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)
Sumber : Data diolah (2023)

Modal		Coefficients		Beta	t	Sig
		Unstandardized coefficients	Sdt.Error			
1	(Constant)	1.145	.743		1.541	.126
	Sistem Informasi SDM	.286	.084	.217	3.407	.001
	Kompetensi	.472	.058	.493	8.075	.000
	Disiplin Kerja	.184	.039	.289	4.687	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Sistem Informasi SDM memiliki nilai t-hitung sebesar 3.407 lalu t tabel 1.658 sebesar dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 8.075 lalu t tabel sebesar 1.658 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.687 lalu t tabel sebesar 1.658 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)
Sumber : Data diolah (2023)

Modal		ANOVA			F	Sig.
		Sum Of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1686.268	3	562.089	240.313	.000
	Residual	271.323	116	2.339		
	Total	1957.592	119			

Dependent Variable:Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, System Informamasi SDM

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung variabel independen Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja adalah sebesar 240.313 dengan signifikansi $0.000 (< 0.05)$ sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis diterima. Dengan demikian secara simultan variabel Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 11. 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda R
Sumber : Data diolah (2023)

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Erroe of the Estimate
1	.928	.861	.858	1.529

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Sistem Informasi SDM

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.928 atau 92.8%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Tabel 11. 2 Interpretasi koefisien korelasi
Sumber : Data diolah (2023)

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R²
Sumber : Data diolah (2023)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928	.861	.858	1.529

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Sistem Informasi SDM

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.858 atau 85.8% (0.858 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja menjelaskan sekitar 85.8% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 14.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan melibatkan responden di CV. Makmur Karya Mandiri. Variabel Sistem Informasi SDM memiliki nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dapat diketahui Perasaan Individu memiliki nilai mean yang tinggi, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana CV. Makmur Karya

Mandiri sering melakukan Sharing kepada karyawan tentang kendala yang sedang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri karyawan yang peduli terhadap adanya Sistem Informasi SDM dapat menaikkan tingkat kinerja karyawan. Hasil analisis lain menunjukkan bahwa pengaruh Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Sistem informasi sumber daya manusia baik maka Kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat, sebaliknya jika Sistem informasi sumber daya manusia tidak akurat maka Kinerja karyawan juga akan menurun. (Karnadi & Ediyanto, 2022).

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Hasil analisis deskriptif menunjukkan Lama masa kerja karyawan menunjukkan dominasi 5-8 tahun Menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya pengalaman dalam bekerja dan dalam melaksanakan tugas rasa tanggung jawab pada organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien sesuai dari keterangan diatas bahwa tingkat Pendidikan lulusan SMA dan SMK lebih dominan daripada yang lainnya seperti SMP dan S1. Indikator Keterampilan Menghasilkan nilai mean yang tinggi dalam variable kompetensi. Karyawan dalam meningkatkan keterampilan dapat mengikuti pelatihan khusus bertujuan untuk mengasah dan menambah keterampilan karena penting diterapkan di perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak tercapai. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang ada pada diri seseorang baik itu keahlian, kecakapan, keterampilan dan lain sebagainya dalam kaitannya melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Krisnawati, 2021). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Halisa, 2020).

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan melibatkan responden CV. Makmur Karya Mandiri. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemanfaatan Waktu memiliki nilai mean yang tinggi dan menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan faktor utama untuk mengukur Kinerja Karyawan. sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan dimana Pemanfaatan Waktu sangat berpengaruh. Dengan karyawan datang atau hadir tepat waktu saat bekerja menunjukkan

bentuk Disiplin yang baik mampu mempengaruhi pekerjaan dan kualitas pelayanan terhadap konsumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Karya Mandiri yang berarti semakin baik disiplin Pegawai, maka kinerja Pegawai akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021). Hasil penelitian oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Jati & Ritongga, 2023).

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kinerja sumber daya manusia mengalami peningkatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai sehingga target suatu organisasi akan tercapai.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat hasil penelitian ini bahwasannya Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis Empat diketahui bahwa terdapat signifikansi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa perusahaan CV. Makmur Karya Mandiri bahwa melakukan pekerjaan yang cukup padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan merasa terbebaskan dengan apa yang dikerjakan. Jika Sistem informasi sumber daya manusia baik maka Kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat, sebaliknya jika Sistem informasi sumber daya manusia tidak akurat maka Kinerja karyawan juga akan menurun.

Kompetensi mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat karena didukung dengan Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman untuk diterapkan dalam bekerja semakin baik kinerja diberikan karyawan ke organisasi. Serta Disiplin kerja karyawan dapat bekerja secara optimal dengan adanya disiplin waktu, disiplin dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian lain yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai karyawan (Kurniawan et al., 2023).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan Pertama Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Perasaan Individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan ditunjukkan rasa aman nyaman dan merasa mampu dalam menggunakan alat

berbasis teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat dikatakan bahwa Sistem Informasi SDM memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri. Ke- Dua Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri memiliki kompetensi yang memadai dan keterampilan dalam menggunakan alat-alat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat dikatakan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ke- Tiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri. Hal ini menunjukkan bentuk rasa tanggung jawab baik dengan adanya sanksi yang berlaku baik tersurat maupun tersirat dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan CV. Makmur Karya Mandiri yang berimbas pada meningkatnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan terhadap konsumen dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Anggraini, N. S., Kuntadi, C., & Pramukty, R. Pengaruh teknologi informasi, pengendalian internal dan kompetensi pengguna terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada salah satu instansi di Kota Bandung. *Acman Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Baharuddin, A., & Sarjana, P. P. Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
- Brasit, D. N. Komisi pembimbing: Ketua.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 1007. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v4i1.223>
- Feby, A. F., & Musadad, A. Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Karawang.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia 'Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan' terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Journal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Herani, I. D., & Agusria, L. (2021). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). *Motivasi*, 6(2), 100. <https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3772>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1311–1320. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.160>
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan

- Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(2), 125. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat desa Parumpanai.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat desa Parumpanai.
- Lasmaya, S. M. Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Malang, M. M. I. (2022). Inavatul Mafrukhah Nim: 18510094.
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo Jurnal Akuntansi Netral Akuntabel Objektif*, 2(1). <https://doi.org/10.22487/j26223090.2019.v2.i1.13481>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang, 13(2).
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (Literature Review Executive Support System (ESS) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Puspitasari, L. Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian Sarjana Ekonomi.
- Putra, J. E., Fitrioso, R., & Hanif, R. A. (2020). Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompetensi pengguna terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, serta dampaknya pada kualitas informasi akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.34010/jra.v12i1.2555>
- Rahma, S. Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor pemberdayaan sumber daya air (PSDA) Kabupaten Pesisir Selatan.
- Rahmani, H. F. (2019). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 30–40. <https://doi.org/10.36423/jumper.v1i1.209>
- Ramadhani, A. Ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- Sholikah, H., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. (2022). Pengaruh kualitas sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informasi*, 8(2), 125–133. <https://doi.org/10.26905/jtmi.v8i2.8239>
- Triwibowo, T. S., & Sutisna, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang.

-
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Edukasi*, 5(4), 10892–10900. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi Mea*, 1(1), 42–62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>.