

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Rizka Aminanti Zanna

Hasan Ubaidillah, SE, MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

22 Agustus 2023

- 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.
- Kinerja Karyawan 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

Sistem Informasi SDM

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.

Kompetensi

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

Disiplin Kerja

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

CV. Makmur Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Maintenance AC

Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan cenderung fluktuatif dibuktikan di antaranya indikasi dari

- 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 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
- teknologi informasi sumber daya manusia 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.
- 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.

Pendahuluan

Berdasarkan dari penelitian *riset gap* dapat dibuktikan sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2023) variabel sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja aparat

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2022) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian Erpurini (2019) Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan,

Penelitian yang dilakukan oleh K. Karnadi dan E. Ediyanto (2022) berdasarkan hasil analisis menyatakan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

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

Pertanyaan Penelitian

Apakah teknologi informasi sumber daya manusia, kompetensi, disiplin kerja memiliki pengaruh 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.

Sistem Informasi SDM

Cara untuk mengolah data dalam mengumpulkan, menyimpan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa yang bertujuan untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan[10].

Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan dan didukung dengan sikap kerja yang mendukung pekerjaan tersebut.

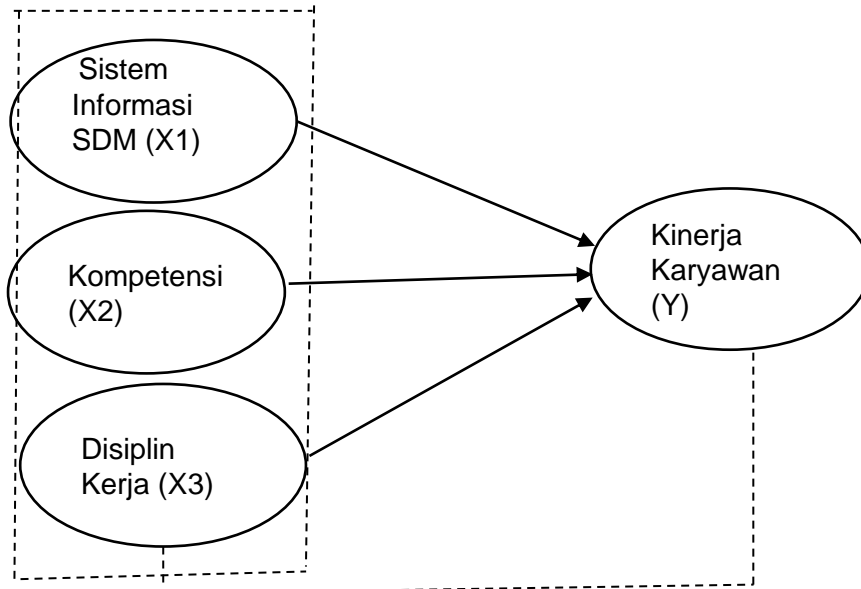
Disiplin Kerja

Perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan[16].

Kerangka konseptual



- **Hipotesis :**
- Sesuai dengan perumusan masalah yang dihadapi, maka dapat ditarik hipotesisnya sebagai berikut :
- Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
- Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
- Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
- Diduga Sistem Informasi Sumber Daya Manusia , Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri secara simultan.

Metode

- ❖ Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Makmur Karya Mandiri yaitu sebanyak 120 Orang
- ❖ Kuisisioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui angket yang dimana penilaiannya menggunakan bobot dan jarak sehingga tingkat pengukurannya menggunakan skala likert
- ❖ Jawaban responden diukur menggunakan skala likert yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala
- ❖ Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan akan diolah dengan memanfaatkan program SPSS

Indikator penelitian

No	Variable	Indikator	Skala pengukuran
1	Sistem Informasi SDM	1. Faktor sosial 2. Perasaan individu 3. Kesesuaian tugas	likert
2.	Kompetensi	1. Latar Belakang Pendidikan 2. Sikap Diri 3. Keterampilan	likert
3.	Disiplin Kerja	1. Kepedulian 2. Taat peraturan perusahaan 3. Tanggung Jawab	likert
4.	Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerja Sama	likert

uji validitas

Untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Dari pengujian uji validitas keseluruhan item menunjukkan bahwa pertanyaan diajukan kepada responden variable sistem informasi SDM (X1), Kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) dan variable kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar, nilai R tabel sebesar 0,179 ($>0,179$), maka dapat disimpulkan uji ini dapat diterima dengan kata lain skor butir-butir pertanyaan kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan seluruh item pernyataan tersebut dapat digunakan dan layak untuk instrumen penelitian

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
disiplin kerja (X3)	X3.1	0.826	0.179	Valid
	X3.2	0.776	0.179	Valid
	X3.3	0.815	0.179	Valid
	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
kinerja karyawan (Y)	Y1	0.831	0.179	Valid
	Y2	0.827	0.179	Valid
	Y3	0.804	0.179	Valid
	Y4	0.829	0.179	Valid
	Y5	0.802	0.179	Valid

Uji Reliabilitas

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50997574
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.062
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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

Berdasarkan uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

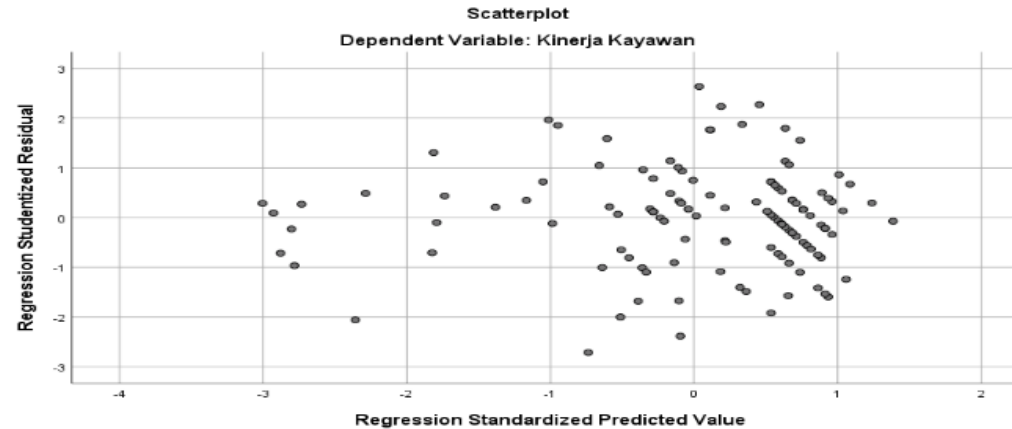
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.145	.743		1.541	.126		
	Sistem Informasi SDM	.286	.084	.217	3.407	.001	.295	3.394
	Kompetensi	.472	.058	.493	8.075	.000	.321	3.116
	Disiplin kerja	.184	.039	.289	4.687	.000	.314	3.186

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

VIF sebesar 4.595 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.218 (>0.10). kompetensi memiliki nilai VIF yaitu 4.386 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.228 (>0.10). disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 3.044 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.328 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas



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

Hasil dan Pembahasan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.858	1.529	1.905

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1,905 Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 atau $1,905 < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	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

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

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.

Hasil dan Pembahasan

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	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

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Uji T Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05)

- **Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Sistem Informasi SDM memiliki nilai t-hitung sebesar 3.407 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. 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 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 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dan Pembahasan

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.268	3	562.089	240.313	.000 ^b
	Residual	271.323	116	2.339		
	Total	1957.592	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Sistem Informasi 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.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Sistem Informasi SDM

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.858 atau 85.8% (0.858×100). 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.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

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

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. Serta terbukti dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 120 responden. Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dapat diketahui X1.3 Perasaan Individu memiliki nilai mean yang tinggi, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana CV. Makmur Karya Mandiri sering melakukan Sharing kepada karyawan tentang kendala yang sedadi rasakan oleh karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri secara simultan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis melalui pengukuran indikator pada Kompetensi menilai bahwa Indikator X2.5 Keterampilan menghasilkan nilai mean yang tinggi yaitu 4,10, yaitu keterampilan. Sesuai dengan keadaan dilapangan dimana keterampilan seperti mengikuti pelatihan khusus untuk mengasah keterampilan penting diterapkan di perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan 120 responden. X3.5 Tanggung jawab memiliki nilai mean yang tinggi dan menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan faktor utama untuk mengukur Kinerja Karyawan. sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan dimana tanggung jawab sangat berpengaruh. Dengan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaanya menunjukkan bentuk Disiplin yang baik mampu mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap konsumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

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 uji F hitung diketahui sebesar 240.313 dengan signifikansi 0.000. Hal ini bahwa perusahaan CV. Makmur Karya Mandiri bahwa melakukan pekerjaan yang cukup padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan karena target tidak terlalu tinggi. 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.

Penutup

Kesimpulan

1. 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
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan CV. Makmur Karya Maandiri memiliki kompetensi yang memadai dan keterampilan dalam menggunakan alat-alat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat diktakan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. 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.

Penutup

Saran

1. Pada kondisi ini pihak CV. Makmur Karya Mandiri harus benar – benar bisa menerima masukan dan saran dari karyawan dengan baik sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat bersinergi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Diharapkan kepada pihak CV. Makmur Karya Mandiri untuk meningkatkan lagi kualitas pelayanannya, dengan mendisiplinkan karyawan agar tidak membuat konsumen CV. Makmur Karya Mandiri merasa tidak nyaman atas kinerja yang diberikan karyawan terhadap konsumen sehingga dapat menurunkan citra baik bagi perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa dapat mengembangkan faktor-faktor atau variabel, atau juga dapat menggunakan metode teknik pengujian yang berbeda. Serta disarankan untuk menggunakan objek penelitian dengan skala yang lebih luas

Referensi

- [1] W. Erpurini, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi,” *J. Akunt.*, Vol. 4, No. 1, P. 1007, Feb. 2019, Doi: 10.30736/Jpensi.V4i1.223.
- [2] A. F. Feby And A. Musadad, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Karawang”.
- [3] I. D. Herani And L. Agusria, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir),” *Motivasi*, Vol. 6, No. 2, P. 100, Oct. 2021, Doi: 10.32502/Mti.V6i2.3772.
- [4] M. J. Ubaidillah, P. B. Setiadi, And S. Rahayu, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Educ.*, Vol. 5, No. 4, Pp. 10892–10900, Feb. 2023, Doi: 10.31004/Joe.V5i4.2006.
- [5] H. F. Rahmani, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beton Elemen Persada,” *J. Ekon. Perjuangan*, Vol. 1, No. 1, Pp. 30–40, Jul. 2019, Doi: 10.36423/Jumper.V1i1.209.
- [6] E. Putri Primawanti And H. Ali, “Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 267–285, Jan. 2022, Doi: 10.31933/Jemsi.V3i3.818.
- [7] A. W. Kurniawan And Z. Ruma, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai,” Vol. 2, 2023.

Referensi

- [8] K. Karnadi And E. Ediyanto, “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*, Vol. 19, No. 2, P. 125, Mar. 2022, Doi: 10.36841/Growth-Journal.V19i2.1602.
- [9] H. Hidayati And A. Putri, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Barat,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, Pp. 1311–1320, Jul. 2022, Doi: 10.46306/V1s.V2i2.160.
- [10] W. Erpurini, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi,” *J. Akunt.*, Vol. 4, No. 1, P. 1007, Feb. 2019, Doi: 10.30736/Jpensi.V4i1.223.
- [11] N. Paranoan, C. J. Tandirerung, And A. Paranoan, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,” *J. Akun Nabelo J. Akunt. Netral Akuntabel Objekt.*, Vol. 2, No. 1, Sep. 2019, Doi: 10.22487/J26223090.2019.V2.I1.13481.
- [12] J. E. Putra, R. Fitrioso, And R. A. Hanif, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Serta Dampaknya Pada Kualitas Informasi Akuntansi,” *J. Ris. Akunt.*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1–13, Apr. 2020, Doi: 10.34010/Jra.V12i1.2555.

Referensi

- [13] A. Baharuddin And P. P. Sarjana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”.
- [14] E. Y. Pramularso, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta,” No. 1, 2018.
- [15] S. P. Pranata, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang,” Vol. 13, No. 2, 2020.
- [16] S. M. Lasmaya, “Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.
- [17] H. F. Rahmani, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beton Elemen Persada,” *J. Ekon. Perjuangan*, Vol. 1, No. 1, Pp. 30–40, Jul. 2019, Doi: 10.36423/Jumper.V1i1.209.
- [18] S. Rahma, “Pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (Psda) Kabupaten Pesisir Selatan”.
- [19] H. Sholikah, Y. T. Ardianto, And D. A. Prasetya, “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera,” *J. Teknol. Dan Manaj. Inform.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 125–133, Dec. 2022, Doi: 10.26905/Jtmi.V8i2.8239.
- [20] N. S. Anggraini, C. Kuntadi, And R. Pramukty, “Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi”.
- [21] F. Aryani, A. Hardiyana, R. O. Satria, And A. F. Nurhadian, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi Di Kota Bandung,” *Acman Account. Manag. J.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 158–163, Nov. 2022, Doi: 10.55208/Aj.V2i2.48.
- [22] T. S. Triwibowo And N. Sutisna, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Bangun Cemerlang,” 2023.
- [23] Y. R. Satato, B. P. Adilase, And G. Subrata, “Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”.
- [24] K. Karnadi And E. Ediyanto, “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*, Vol. 19, No. 2, P. 125, Mar. 2022, Doi: 10.36841/Growth-Journal.V19i2.1602.

