

Rizka Aminanti Zanna  
192010200461 FIX WES-2.docx  
*by*

---

**Submission date:** 14-Aug-2023 02:31PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2145610805

**File name:** Rizka Aminanti Zanna 192010200461 FIX WES-2.docx (380.79K)

**Word count:** 6656

**Character count:** 41485



14

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

### *The Effect of Human Resource Information System, Competence, Work Discipline on Employee Performance*

Rizka Aminanti Zanna  
192010200461

1

Dosen Pembimbing  
(Hasan Ubaidillah, SE, MM)  
NIDN: 0726027304

Dosen Penguji 1

(Dr. Rifah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM)  
NIDN: 0705027502

*PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)*

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Juni, 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR**

**(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : <sup>2</sup> Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia,  
Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Nama Mahasiswa : Rizka Aminanti Zanna  
NIM : 192010200461

<sup>1</sup>  
Disetujui oleh

Dosen Pembimbing  
(Hasan Ubaidillah, SE, MM)  
NIDN: 0726027304

\_\_\_\_\_

Dosen Penguji 1  
(Dr. Rifah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM)  
NIDN: 0705027502

\_\_\_\_\_

Dosen Penguji 2

\_\_\_\_\_

Diketahui oleh

Ketua Program Studi  
(Dr. Vera Firdaus, S., Psi., M.M)  
NIDN 0715067304

\_\_\_\_\_

Dekan  
(Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom)  
NIDN: 07110280001

\_\_\_\_\_

Tanggal Ujian  
(    /    /    )

Tanggal Lulus  
(    /    /    )

**1**  
**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa: Rizka Aminanti Zanna

NIM : 192010200461

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

**DAN**

Dosen Pembimbing : Hasan Ubaidillah, SE, MM

NIK/NIP : 0726027304

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

**MENYATAKAN** bahwa, kar<sup>1</sup>ulis ilmiah dengan rincian:

Judul : Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Sistem Informasi, SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**1**  
**TELAH:**

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

**SERTA\*:**

- Bertanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah. Khususnya Lampiran Huruf B.
- Menyerahkan tanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah khususnya Lampiran Huruf B kepada Bidang Pengembangan Publikasi Ilmiah DRPM UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

Sidoarjo, ( / / 2023)  
Mahasiswa

Hasan Ubaidillah, SE, MM  
NIDN: 0726027304

Rizka Aminanti Zanna  
NIM 192010200461

\*centang salah satu

## DAFTAR ISI

Cover	
LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR .....	ii
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH) .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
I. PENDAHULUAN .....	5
II. METODE .....	8
Definisi Operasional .....	8
Kerangka Konseptual .....	9
.....	9
III Hasil dan Pembahasan .....	10
1. Analisis Deskriptif berdasarkan karakteristik .....	10
2. Analisis deskriptif berdasarkan variable .....	10
3. Uji Validitas .....	11
4. Uji Reliabilitas .....	12
5. Uji Normalitas .....	12
6. Uji Linieritas .....	13
7. Uji Multikolinieritas .....	13
8. Uji Heteroskedastisitas .....	13
9. Uji Autokorelasi .....	14
10. Uji Regresi Linier Berganda .....	14
11. Uji Parsial (Uji T) .....	15
12. Uji Simultan (Uji F) .....	15
13. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) .....	15
14. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R <sup>2</sup> ) .....	16
Pembahasan .....	16
IV. Simpulan .....	16
V. Jadwal Penelitian .....	17
DAFTAR PUSTAKA .....	18

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

### ***The Role Of Human Resource Information Technology User Capabilities, Organizational Culture On Employee Performance***

Rizka Aminanti Zanna<sup>(1)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2)</sup>, Rifdah Abadiyah,<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: \_\_\_\_\_@umsida.ac.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder.

**Keywords** – *Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **I. 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[1].

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 tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan[2]. Sumber daya manusia sudah semestinya dikelola dengan baik 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[3].

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 ke yang di tuntut 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[4].

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[5].

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.

Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki salah satu faktornya adalah Pendidikan, minimnya pelatihan, dan kematangan usia yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. 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 sistem. 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.

No	Nama	Divisi	Jabatan	Total Hari Kehadiran	Total Jam Keterlambatan	Total Jam 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	Aimur 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	2Jam 16 Menit
9	Budi Pudjianto	Teknik	Teknisi	22	20 Menit 14 Detik	3 Jam 14 Menit
10	M. Ryan Ramadhan	Teknik	Teknisi	24	5 Menit 17 Detik	
11	Ahmad Irwan Afandi	Teknik	Teknisi	25	4 Menit 20 Detik	5 Jam 10 Menit
12	Agus Eko Saputro	Teknik	Teknisi	25	12 Menit 19 Detik	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	Saff'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

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

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[6].

Penelitian tetdahulu yang sejenis dengan judul peneliti dengan 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 [7].

Penelitian lain dengan 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 [9].

Penelitian lain dengan 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[9].

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 : 9

1. Bagaimana peran penerapan teknologi informasi sumber daya manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
2. Bagaimana peran kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
3. Bagaimana peran disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
4. Bagaimana peran penerapan Teknologi Informasi, Kompetensi, Disiplin Kerja m<sup>2</sup> 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 9

1. Apakah peran teknologi informasi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
2. Apakah peran kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
3. Apakah peran disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Makmur Karya Mandiri
4. 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

##### 5 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Cara untuk mengolah data dalam mengumpulkan, menyimpan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa yang bertujuan untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan [10]. Jadi penerapan teknologi informasi merupakan sebuah sarana atau pengetahuan para pelaku kerja atau orang dalam menggunakan sebuah alat atau mesin modern. Dengan penggunaan teknologi informasi yang tepat maka akan memberi kemudahan disetiap kegiatan dalam menjalankan semua pekerjaan. menurut pendapat [11] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diantaranya :

1. Faktor sosial : Perasaan dimana seseorang atau lingkungan dituntut untuk menerapkan teknologi
2. Perasaan individu : Seseorang merasakan nyaman dan aman saat penggunaan teknologi
3. 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 [12]. menurut pendapat [13] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kompetensi diantaranya :

1. Pengetahuan : Sebuah informasi yang dimiliki seorang karyawan terhadap diri sendiri
2. Kemampuan : Suatu Keahlian yang dimiliki setiap karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan
3. Latar Belakang Pendidikan : Pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran
4. Sikap Diri : Sebuah sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seorang karyawan
5. 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 dan menjadi variabel penting karena Disiplin Kerja bertujuan untuk men<sup>13</sup> nalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. peningkatan kinerja, dimana dalam disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh 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[14]. menurut pendapat [15] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya :

1. Kepedulian : Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi
2. Taat peraturan perusahaan : Mengikuti Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam Bekerja
3. Tanggung Jawab : Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Pemanfaatan Waktu : Memanfaatkan waktu dengan efisien dalam Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban dengan cepat dan tepat

#### **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]. 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[17]. Menurut pendapat [18] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kinerja Karyawan diantaranya :

1. Kuantitas kerja : Suatu ukuran mengenai Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam periode tertentu
2. Kualitas Kerja : Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi
3. Kerja Sama : Usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama

## **II. METODE**

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 langsung dengan melihat kondisi lapangan perusahaan secara langsung. Butir pertanyaan dalam kuesioner berbentuk skala likert. Skala likert tersebut bertujuan sebagai alat ukur pendapat, persepsi, 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 :

1. Penelitian lapangan (field research) yaitu melakukan penelitian secara langsung kepada perusahaan yang bersangkutan dan kepada responden yang menjadi objek penelitian, wawancara, kuesioner.
2. Tinjauan pustaka (library research) yaitu dengan mencari bahan-bahan serta teori yang dapat digunakan sebagai acuan dasar dalam pembahasan 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[19]. Menurut pendapat [11] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diantaranya :

1. Faktor sosial : Perasaan dimana seseorang atau lingkungan dituntut untuk menerapkan teknologi
2. Perasaan individu : karyawan merasakan nyaman dan aman saat penggunaan teknologi dan mudah dilakukan
3. 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[20]. Menurut pendapat [13] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Kompetensi diantaranya :

1. Latar Belakang Pendidikan : Pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran
2. Sikap Diri : Sebuah sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seorang karyawan.
3. 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 ter[12]t 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 pe[12]n 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[21]. Menurut pendapat [15] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya :

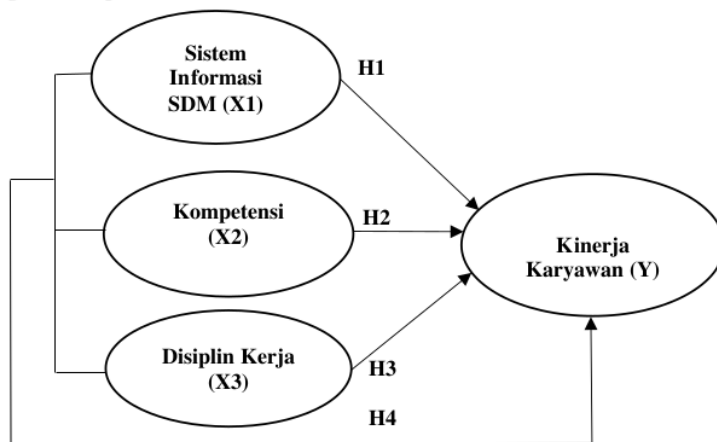
1. Kepedulian : Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi
2. Taat peraturan perusahaan : Mengikuti Peraturan dasar tentang ketepatan diri baik cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam Bekerja
3. Tanggung Jawab : Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan 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[22]. Menurut pendapat [18] Diperlukan suatu ukuran untuk bisa mengukur Disiplin kerja diantaranya :

1. Kuantitas kerja : Sebuah ukuran yang berhubungan dengan Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam waktu tertentu
2. Kualitas Kerja : Kualitas kerja yang ditunjukkan Karyawan yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi
3. Kerja Sama : Usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama

**Kerangka Konseptual**



**Hipotesis :**

19

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

**III Hasil dan Pembahasan**

**1. Analisis Deskriptif berdasarkan karakteristik**

**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 N (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 reponden 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.

**2. Analisis deskriptif berdasarkan variable**

**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				

X1-Y

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	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

Sumber : Data diolah (2023)

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).

X2- Y

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	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

Sumber : Data diolah (2023)

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).

X3-Y

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

Sumber : Data diolah (2023)

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).

### 3. 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.

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

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.

#### 4. Uji Reliabilitas

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

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
4 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 0.933, Kompetensi 0.942, disiplin kerja 0.945, dan kinerja karyawan 0.934. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### 5. 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 nilaisignifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. 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.



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

## 6. 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.

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.

## 7. 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

**Coefficients<sup>a</sup>**

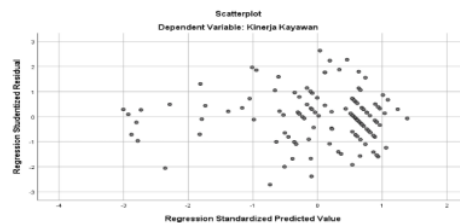
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.145	.743		1.541	.126		
	Sistem Informasi SDM	.286	.084	.217	3.407	.001	.295	3.394
	Kompetensi	.472	.058	.493	8.075	.000	.321	3.116
	Disiplin kerja	.184	.039	.289	4.687	.000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

## 8. 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.



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

### 9. 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.

Model Summary<sup>b</sup>

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.930 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

### 10. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

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 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 :

#### a. 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.

#### b. 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.

#### c. 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.

### 11. Uji Parsial (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

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 Karyawan

#### a. 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.

#### b. 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.

#### c. 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.

### 12. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

### 13. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.858	1.529

a. 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.

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



#### 14. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.858	1.529

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

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> 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

**Hipotesis pertama : 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.

**Hipotesis kedua : 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 X2.9 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.

**Hipotesis ketiga : 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. X3.8 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.

#### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

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 Mandiri memiliki kompetensi yang memadai dan keterampilan dalam menggunakan alat-alat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat dikatakan 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.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih ini ditujukan kepada Allah SWT, karena ridho-Nyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan pada Bapak Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam Menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari orangtua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

### Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.1

No	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		3	4	5	6	7	8
1	Persiapan Menyusun Laporan						
2	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder						
3	Pengelolaan dan Analisis Data						
4	Penyusunan Laporan						
5	Dan Lain-Lain						

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. Erpurini, "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. CIHANJUANG INTI TEKNIK CIMAHU," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, p. 1007, Feb. 2019, doi: 10.30736/jpens.v4i1.223.
- [2] A. F. Feby and A. Musadad, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG".
- [3] "Skripsi\_17101155310636\_Habibullah\_BAB I.pdf."
- [4] M. J. Ubaidillah, P. B. Setiadi, and S. Rahayu, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *joe*, 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," *JUMPER*, 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)," *JEMSI*, vol. 3, no. 3, pp. 267–285, Jan. 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- [7] 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-journal*, vol. 19, no. 2, p. 125, Mar. 2022, doi: 10.36841/growth-journal.v19i2.1602.
- [8] H. Hidayati and A. Putri, "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA BARAT," *MANAGE ACCOUNT RES ECON ENTREP*, vol. 2, no. 2, pp. 1311–1320, Jul. 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.160.
- [9] W. Erpurini, "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. CIHANJUANG INTI TEKNIK CIMAHU," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, p. 1007, Feb. 2019, doi: 10.30736/jpens.v4i1.223.
- [10] N. Paranoan, C. J. Tandirerung, and A. Paranoan, "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI," *Jurnal AkunNabelo*, vol. 2, no. 1, Sep. 2019, doi: 10.22487/j26223090.2019.v2i1.13481.
- [11] J. E. Putra, R. Fitrios, and R. A. Hanif, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI," *JRA*, vol. 12, no. 1, pp. 1–13, Apr. 2020, doi: 10.34010/jra.v12i1.2555.
- [12] A. Baharuddin and P. P. Sarjana, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR".
- [13] E. Y. Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," no. 1, 2018.
- [14] S. P. Pranata, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) SEI SEMAYANG," vol. 13, no. 2, 2020.
- [15] S. M. Lasmaya, "PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN".
- [16] H. F. Rahmani, "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada," *JUMPER*, vol. 1, no. 1, pp. 30–40, Jul. 2019, doi: 10.36423/jumper.v1i1.209.
- [17] 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".
- [18] 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," *JTMI*, vol. 8, no. 2, pp. 125–133, Dec. 2022, doi: 10.26905/jtmi.v8i2.8239.
- [19] N. S. Anggraini, C. Kuntadi, and R. Pramukty, "Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi".
- [20] 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," *AJ*, vol. 2, no. 2, pp. 158–163, Nov. 2022, doi: 10.55208/aj.v2i2.48.

- [21] T. S. Triwibowo and N. Sutisna, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang," 2023.
- [22] Y. R. Satato, B. P. Adilase, and G. Subrata, "KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI".

ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.upiypk.ac.id">repository.upiypk.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.unars.ac.id">repository.unars.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
8	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id">www.jurnalekonomi.unisla.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://jurnal.ubd.ac.id">jurnal.ubd.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://al-idarahpub.com">al-idarahpub.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.unida.ac.id">repository.unida.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	I Komang Alit Putra Sanjaya, Dika Pranadwipa Koeswiyono, Luh Eka Susanti. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	1 %
16	Djoko Santoso, Indarto Indarto, Wyati Sadewisasi. "POLA PENINGKATAN KINERJA BISNIS UKM MELALUI MODAL SOSIAL DAN MODAL MANUSIA DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH SEBAGAI MODERATING", Jurnal Dinamika Sosial Budaya, 2019 Publication	1 %
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %

18

Internet Source

1 %

---

19

text-id.123dok.com

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On