

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. ADHIMEGA CIPTAAKSARA BANDUNG

**Sjamsuridjal
Riri Masrofah**

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim
irhsyamsurijal@gmail.com
ririmasrofah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung”, dilakukan karena terdapat fenomena yang menjadi permasalahan pada perusahaan tersebut terkait penerapan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, disiplin kerja dan kinerja pegawai tetapnya. Berdasar fenomena tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung, serta mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan didiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

Ketiga fenomena tersebut menjadi *variable* dalam penelitian ini, yaitu dua variable bebas yaitu i) variable X_1 adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, dan ii) variable X_2 adalah Disiplin Kerja, serta satu variable terikat yaitu variable Y adalah Kinerja Pegawai. Untuk menetapkan indikator dari ketiga variable tersebut dilakukan studi pustaka. Berdasar indikator ketiga variable tersebut kemudian peneliti menyusun instrument penelitian berupa kuisoiner yang disebar ke populasi yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan tetap dengan pengambilan data secara sensus.

Metoda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kemudian dianalisis menggunakan *software SPSS* versi 25. Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis asosiatif (analisis regresi linear berganda). Hasil penelitian diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, secara parsial Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung sebesar 0.311, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung sebesar 0.311. Secara Simultan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung sebesar 77,8% ditemukan nilai signifikansi 0.000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 47.341 dan F_{tabel} sebesar 3.35%.

Kata Kunci : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia; Disiplin Kerja; Kinerja; deskriptif; asosiatif

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peneliti telah melakukan penelitian pendahuluan pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 571, Jatisari, Buah Batu, Kota Bandung. Penelitian pendahuluan ini dilakukan untuk merumuskan permasalahan dengan melihat fenomena yang ada pada perusahaan di atas, terutama yang terkait dengan: i) penerapan sistem informasi SDM seperti yang tertera pada Tabel 1.1, ii) disiplin kerja seperti yang terdapat pada Tabel 1.2, dan iii) kinerja karyawan seperti yang tertera pada Tabel 1.3.

Tabel 1.1 Fenomena Penerapan Sistem Informasi Pada PT. Adhimega Ciptaaksara

No	Fenemona	Frekuensi			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi selalu didapatkan secara mudah dan cepat	6	40%	9	60%
2	Laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas dapat membantu kenaikan jenjang karier karyawan	5	33%	10	67%
3	Laporan dari sistem kepegawaian sudah berjalan dengan baik dalam perusahaan	7	47%	8	53%

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, tidak semua divisi bisa mendapatkan informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap secara mudah dan cepat. Laporan dari penelitian Sumber Daya Manusia juga belum dapat membantu kenaikan jenjang karier karyawan. Dan juga laporan sistem kepegawaian belum berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Tabel 1.2 Fenomena Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara

No	Fenemona	Frekuensi			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.	9	60%	6	40%
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.	10	67%	5	33%
3	Saya istirahat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	6	40%	9	60%

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa tidak semua karyawan masuk kerja, pulang kerja, dan istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3 Fenomena Kinerja Pada Karyawan di PT. Adhimega Ciptaaksara

No	Fenemona	Frekuensi			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Keahlian dalam bekerja saya sudah sesuai.	6	40%	9	60%
2	Peran yang dibawakan dalam bekerja sudah sesuai.	5	33%	10	67%

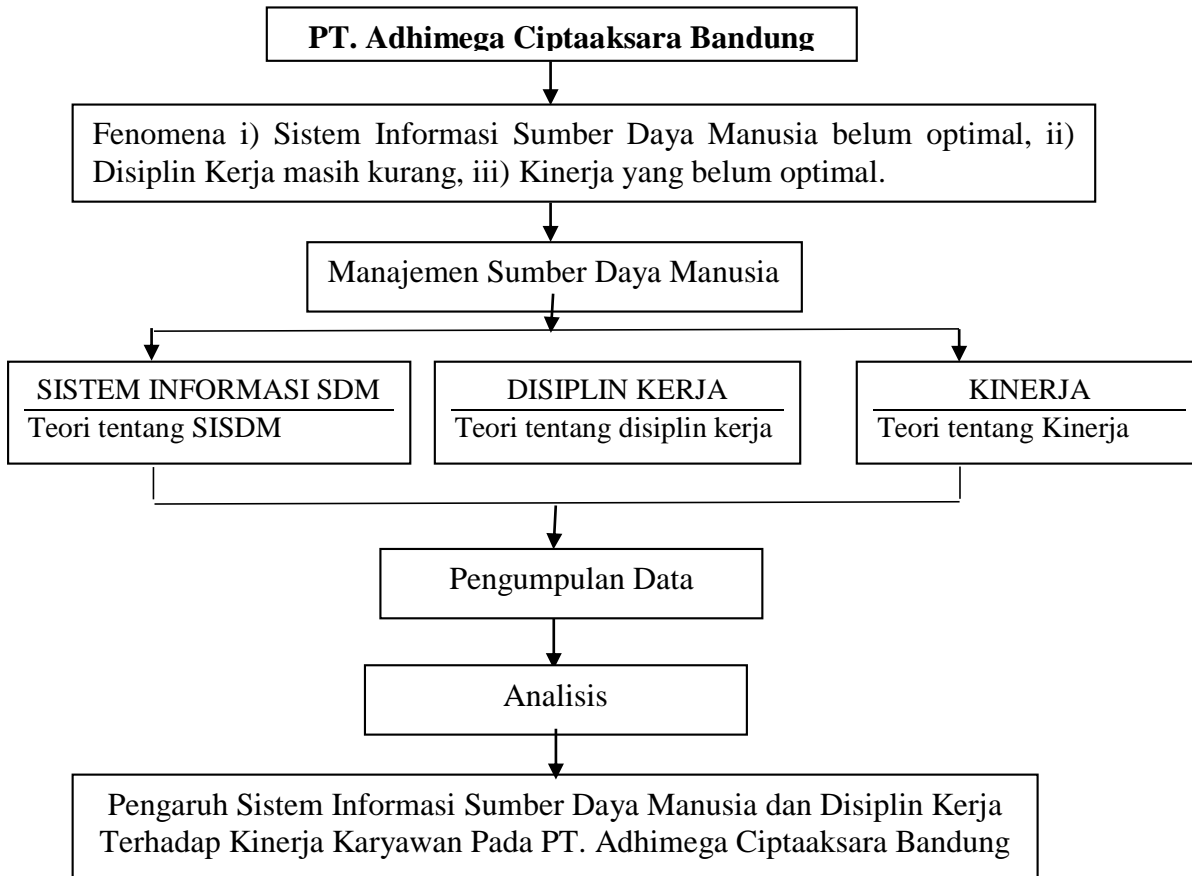
Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil survey dan wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa responden menyatakan bahwa belum sepenuhnya karyawan memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dikerjakan dan belum sepenuhnya pegawai memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur.

Berdasarkan uraian serta fenomena-fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung”**.

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

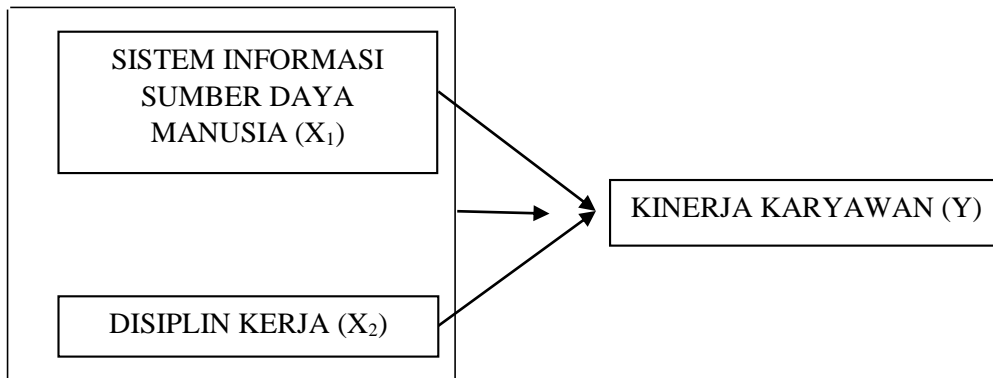
Maksud penelitian ini untuk mendapatkan data dan informasi mengenai sistem informasi Sumber Daya Manusia, disiplin kerja dan kinerja pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah i) untuk mengetahui pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, ii) untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, iii) untuk mengetahui pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

1.3 Kerangka dan Paradigma Penelitian



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 1.1 kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian seperti dibawah ini :



Gambar 1.2. Paradigma Penelitian

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

H1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

H0 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

H3 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.

II. STUDI PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Raymond McLeod, Jr (2012 : 244), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan , melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan.

Dimensi sistem informasi Sumber Daya Manusia menurut Raymond McLeod, Jr (2012 : 244) terdiri dari : *Input*, basis data HRIS, *Output*. Sedangkan indikator dari masing-masing dimensi ini adalah sebagai berikut :

1. *Input* dalam sistem informasi sumber daya manusia meliputi i) Informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari tiap divisi, ii) Laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas, iii) Data dari pihak *eksternal* sumber daya manusia akurat dan lengkap.
2. Basis data HRIS meliputi i) *Database* sistem kepegawaian, ii) *Database* sistem keuangan, iii) *Database* sistem pemasaran.
3. *Output* dalam sistem informasi sumber daya manusia meliputi i) Subsistem perencanaan tenaga kerja, ii) Subsistem kompensasi, iii) Subsistem benefit, iv) Subsistem laporan lingkungan.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dibagi menjadi empat dimensi diantaranya yaitu :

1. Taat terhadap Aturan Waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap Aturan Perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap Peraturan Lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3 Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Adapun dimensi dan indikator kinerja terdiri dari :

1. Hasil kerja yang meliputi i) Tanggung Jawab ii) Motivasi kerja
2. Perilaku kerja yang meliputi i) Penghargaan, ii) Penilaian, iii) Kepribadian
3. Kemampuan yang meliputi i) Bekerja, ii) Keahlian, iii) Peran yang dibawakan

2.4 Pengaruh SISDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Wala Erpurini dalam tulisan berjudul “Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi” pada *Jurnal Penelitian Ekonomi & Akuntansi. Vol. 4, No.1, Februari 2019: 2621-3168*. Pada penelitian Wala Erpurini tersebut Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya Sedangkan metode Asosiatif digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. (Bambang S. Soedibjo, 2017 : 6-8). Selain itu, penelitian ini merupakan kajian *cross-sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian variabel.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan sistem tertutup, artinya setiap pertanyaan telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Bambang S. Soedibjo (2017 : 59) operasional variabel merupakan definisi konkrit atau spesifik dari konsep atau konstruk yang akan diukur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel X adalah sistem informasi sumber daya manusia (X1), disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Butir
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X₁)	Reymond McLeod, Jr (2012 : 244), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan.	<i>Input</i>	Informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi.	Ordinal	1
			Laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas.	Ordinal	2
		Basis Data HRIS	Database dari sistem informasi kepegawaian	Ordinal	3
			Database dari sistem informasi pemasaran	Ordinal	4
		<i>Output</i>	Subsistem kompensasi	Ordinal	5
			Subsistem laporan keuangan	Ordinal	6
Disiplin Kerja (X₂)	Menurut Edy Sutrisno (2016 : 89) disiplin kerja adalah seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	Taat terhadap aturan waktu	Jam masuk kerja	Ordinal	1
			Jam pulang kerja	Ordinal	2
			Jam istirahat	Ordinal	3
			Cara berpakaian	Ordinal	4
		Taat terhadap aturan perusahaan	Cara bertingkah laku	Ordinal	5
			Deskripsi pekerjaan	Ordinal	6
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tanggung jawab	Ordinal	7
			Patuh	Ordinal	8
		Taat terhadap peraturan lainnya	Jujur	Ordinal	9
			Sanksi	Ordinal	10
Kinerja (Y)	Kasmir (2016 : 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.	Hasil Kerja	Tanggung jawab	Ordinal	1
			Motivasi kerja	Ordinal	2
			Pengharapan	Ordinal	3
		Perilaku Kerja	Penilaian Pimpinan	Ordinal	4
			Kepribadian	Ordinal	5
			Bekerja	Ordinal	6
		Kemampuan	Keahlian	Ordinal	7
			Peran yang dibawakan	Ordinal	8

Selanjutnya untuk pengambilan datanya dibuat kuisioner sesuai dengan indikator diatas, dan terhadap kuisionernya dilakukan uji validitas dan realibilitas. Berdasar uji yang telah dilakukan ketiga variable tersebut valid dan realible.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penulisan variabel sistem informasi sumber daya manusia (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) datanya merupakan data ordinal, sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot. Kemudian pembobotan dibagi kedalam lima tingkatan, dimulai dari tingkat terendah ke tingkat tertinggi dengan panjang rentang yaitu 24.

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X₁)

Analisis deskriptif pada variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dilakukan dengan menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan pada penelitian variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X₁). berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel sistem informasi sumber daya manusia maka diketahui datanya sebagai sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif SI SDM (X₁)

Dimensi	Indikator	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Bobot	Bobot rata-rata
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Input	Informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi.	3	15	7	28	11	33	7	14	2	2	92	90
	Laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas.	5	25	1	4	16	48	3	6	5	5	88	
Basis data HRIS	Database dari sistem informasi kepegawaian	4	20	10	40	8	24	4	8	4	4	96	97,5
	Database dari sistem informasi pemasaran	5	25	10	40	6	18	7	14	2	2	99	
Output	Subsistem kompensasi	3	15	11	44	9	27	7	14	0	0	100	100,5
	Subsistem laporan keuangan	4	20	10	40	9	27	7	14	0	0	101	
Rata-rata Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia												96	

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Berdasarkan 6 pernyataan pada tabel 4.1 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap sistem informasi sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 96. Menurut Tabel 3.14 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori cukup baik karena berada pada interval 78 – 101. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel sistem informasi sumber daya manusia termasuk kategori “Cukup Baik”, sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator dengan nilai dibawah rata-rata adalah peninjauan latar belakang pada tabel 1.1 dengan kandidat laporan dari penelitian sumber daya manusia lengkap dan ringkas dapat membantu kenaikan jenjang karier karyawan dirasa belum maksimal. Berkaitan dengan kondisi tersebut, tentunya pihak perusahaan disarankan lebih memperhatikan hal yang berkaitan dengan sistem informasi sumber sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan tercapai.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X₂)

Analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja dilakukan dengan menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan pada penelitian variabel disiplin kerja (X₂). Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja maka diketahui datanya sebagai sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X₂)

Dimensi	Indikator	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Bobot	Bobot rata-rata
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Taat Terhadap Aturan Waktu	Jam masuk kerja	2	10	10	40	11	33	7	14	0	0	97	100
	Jam Pulang Kerja	6	30	11	44	7	21	5	10	1	1	106	
	Jam Istirahat Kerja	2	10	7	28	13	39	7	14	1	1	92	
	Cara Berpakain	3	15	14	56	9	27	3	6	1	1	105	
Taat terhadap aturan perusahaan	Cara Bertingkah laku	4	20	11	44	13	39	2	4	0	0	107	108
	Deskripsi Pekerjaan	9	45	6	24	11	33	3	6	1	1	109	
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tanggung Jawab	4	20	16	64	8	24	1	3	1	1	112	111
	Patuh	3	15	14	56	10	30	3	9	0	0	110	
Taat terhadap peraturan lainnya	Jujur	3	15	9	36	13	39	4	8	1	1	99	103
	Sanksi	5	25	11	44	11	33	2	4	1	1	107	
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja												105,5	

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Berdasarkan 10 pernyataan pada tabel 4.2 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 105,5. Menurut Tabel 3.14 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102 - 125. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel disiplin kerja termasuk kategori “Baik”.

Dimana nilai terendah ada pada pernyataan jam istirahat kerja sebesar 92 lebih rendah dari pernyataan yang lainnya. Dimana masih terdapat karyawan yang kurang adanya kesadaran waktu jam istirahat yang telah selesai. Sementara untuk pernyataan paling tinggi ada pada pernyataan deskripsi pekerjaan sebesar 109 lebih tinggi dari pernyataan yang lainnya karena pada kenyataannya karyawan sudah bekerja sesuai dengan apa yang yang menjadi tanggung jawabnya.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Analisis deskriptif pada variabel kinerja dilakukan dengan menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan, pada penelitian variabel kinerja (Y). Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel kinerja maka diketahui datanya sebagai sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Dimensi	Indikator	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Bobot	Bobot rata-rata
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Hasil Kerja)	Tanggung Jawab	2	10	11	44	11	33	6	12	0	0	99	97,5
	Motivasi Kerja	1	5	10	40	15	45	2	4	2	2	96	
Prilaku Kerja	Pengharapan	1	5	10	40	10	30	9	18	0	0	93	95
	Penilaian Pemimpin	1	5	7	28	17	51	5	10	0	0	94	
	Kepribadian	1	5	10	40	15	45	4	8	0	0	98	
Kemampuan	Bekerja	0	0	11	44	14	42	4	8	1	1	95	92,3
	Keahlian	1	5	7	28	15	45	7	14	0	0	92	
	Peran yang dibawakan	0	0	7	28	17	51	5	10	1	1	90	
Rata-rata Variabel Kinerja												94,9	

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot
(Sumber: Pengolahan Data, 2019)

Berdasarkan 8 pernyataan pada tabel 4.3 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai bobot rata-rata sebesar 94,9. Menurut Tabel 3.14 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori cukup baik karena berada pada interval 78 – 101. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel kinerja termasuk kategori “Cukup Baik”. Indikator dengan nilai dibawah rata-rata adalah peran yang dibawakan sebesar 90 lebih rendah dari pernyataan yang lainnya. Hal ini dikarnakan terkadang karyawan membawakan peran yang lain atau membantu tugas dalam pekerjaan selain *jobdesknya* karena adanya keterbatasan karyawan. Sedangkan untuk pernyataan tertinggi ada pada tanggung jawab sebesar 99 lebih tinggi dari pernyataan yang lainnya.

4.2 Analisis Asosiatif

4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada karyawan di PT. Adhimega Ciptaaksara, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, dapat dilihat pada *output* regresi dibawah ini :

**Tabel 4.4 Pengaruh SI SDM terhadap Kinerja
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std.	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
			Error								
1	(Constant)	8.473	1.841		4.603	.000					
	X1	.311	.143	.372	2.175	.039	.833	.386	.197	.281	3.553
	X2	.311	.098	.545	3.188	.004	.860	.523	.289	.281	3.553

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 di atas maka diperoleh koefisien regresi untuk X1 (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) sebesar 0.311, signifikansi pada level 0.039. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis yang diajukan yaitu $H1 = \beta 1 \neq 0$, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, apabila sistem informasi Sumber Daya Manusia ditigkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil uji t tabel dan t hitung, besarnya t hitung adalah 2.175 dibandingkan t tabel 2.042, maka t hitung > t tabel. Serta hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Wala Erpurini (2019), yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Adhimega Ciptaaksara, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja, dapat dilihat pada output regresi dibawah ini:

Tabel 4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std.	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
			Error								
1	(Constant)	8.473	1.841		4.603	.000					
	X1	.311	.143	.372	2.175	.039	.833	.386	.197	.281	3.553
	X2	.311	.098	.545	3.188	.004	.860	.523	.289	.281	3.553

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 di atas maka diperoleh koefisien regresi untuk X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.311, signifikansi pada level 0.004. Sesuai dengan kriteria bila

nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis yang diajukan yaitu $H1 = \beta_1 \neq 0$, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dikonfirmasi. Artinya bila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil uji t tabel dan t hitung, besarnya t hitung adalah 3.188 dibandingkan t tabel 2.042, maka t hitung $>$ t tabel. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Wala Erpurini (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh SISDM dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja

Setelah asumsi-asumsi klasik linier berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.6 Pengaruh SISDM dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.473	1.841		4.603	.000					
	X1	.311	.143	.372	2.175	.039	.833	.386	.197	.281	3.553
	X2	.311	.098	.545	3.188	.004	.860	.523	.289	.281	3.553

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, analisis regresi berganda diperlukan untuk mengkaji pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini adalah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil analisis regresi berganda berdasarkan *output Software SPSS* Versi 25 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 8.472 + 0.311X_1 + 0.311X_2$

Tabel 4.7 Anova (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.019	2	207.509	47.341	.000 ^b
	Residual	118.348	27	4.383		
	Total	533.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada (Tabel 4.7) ANOVA, di peroleh F_{hitung} sebesar 47.341 sedangkan nilai F_{Tabel} pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas Df (N1) =

$k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $Df (N2) = n - k = 30 - 3 = 27$. Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan $F_{0.5, (2-27)}$, dari Tabel distribusi F dimana diperoleh nilai sebesar 3.35.

Tabel 4.8 Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{Tabel}	Kesimpulan
47.341	3.35	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.882 ^a	.778	.762	2.094	.778	47.341	2	27	.000	1.660

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 nilai koefisien determinasi 0,778 atau 77,8% artinya bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh Sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka didapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara umum menurut persepsi karyawan sistem informasi sumber daya manusia yang berada di PT. Ahimega Ciptaaksara Bandung dinilai cukup baik.
2. Secara umum persepsi karyawan disiplin kerja yang diterapkan di PT. Ahimega Ciptaaksara Bandung dinilai baik..
3. Secara umum kinerja pada karyawan di PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung ini dinilai cukup baik.

4. Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung.
6. Sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki atau mengoptimalkan sistem informasi sumber daya manusia pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung dimasa yang akan datang, kiranya dapat merealisasikan beberapa tahapan kerja seperti, menyeleksi dan mengkaji ulang informasi dan laporan yang masuk.
2. Disiplin kerja pada karyawan di PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung dapat dikatakan baik. Namun dilihat dari indikator terendahnya yaitu pada jam istirahat kerja. Diharapkan karyawan bisa meningkatkan kesadarannya untuk taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Untuk lebih menunjang kinerja yang optimal sebaiknya karyawan dapat merubah pola pikirnya dalam bekerja agar dapat memberikan hal-hal yang positif baik untuk dirinya, rekan kerja ataupun untuk perusahaan. Meningkatkan kreatifitas dalam berkerja, lebih cekatan serta lebih termotivasi untuk bekerja.
4. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan penerapan SI SDM untuk kemajuan perusahaan. Karena semakin baik SI SDM yang dijalankan maka kinerja akan meningkat.
5. Diharapkan para pegawai mampu merubah kebiasannya menjadi lebih baik lagi. Karena semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja akan meningkat.
6. Perusahaan diharapkan meningkatkan penerapan sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Bambang S. Soedibjo. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung : Universitas Nasional Pasim.
- Danang Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Reymond McLeod., J. P. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: salemba Empat..
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian, Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Peneribit : BPFE.
- Wala Erpurini. 2019. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Penelitian Ekonomi & Akuntansi*. Vol. 4, No.1, Februari 2019: 2621-3168.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.