

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PADA KARYAWAN PT.SECURINDO  
PACKATAMA INDONESIA  
CABANG BANDUNG**

**Doni Dirgantara Asikin**

**Yuniar**

[vitadoni@yahoo.com](mailto:vitadoni@yahoo.com), [yuniarniar32@gmail.com](mailto:yuniarniar32@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada karyawan PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang diambil dari seluruh karyawan tetap. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja secara parsial sebesar 63,7%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 25,8%. Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) sebesar 89,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** Sistem informasi SDM, Disiplin, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Dalam bidang perekonomian salah satunya, pengembangan manajemen sistem informasi merupakan keharusan mutlak apabila suatu organisasi ingin melakukan tugas kepemimpinannya dengan efektif. Penerapan sistem informasi manajemen dalam dunia bisnis banyak dimanfaatkan untuk mendukung kecepatan dan ketepatan dalam proses bisnis. Marwansyah, (2012:99)

Salah satunya adalah dalam fungsi organisasi yaitu Manajemen Sumber daya Manusia. Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah merupakan faktor utama bagi berjalannya suatu bisnis.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2013 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangatlah penting karena jika sumber daya dalam suatu organisasi tidak baik maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tanggung jawabnya dan bentuk loyalitasnya terhadap organisasi melalui presensi atau kehadiran, jumlah penghargaan atau catatan pencapaian kerja. Malayu S.P. Hasibuan (2014:15).

Berdasarkan hal tersebut diatas, bagaimana pentingnya peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja, sehingga diperlukan suatu cara dalam pengelolaannya agar efektif dan efisien. Maka, sistem informasi sumber daya manusia diperlukan pada umumnya untuk menghasilkan informasi yang menyeluruh berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan.

Salah satu aktivitas organisasi yang menggunakan sistem informasi sumber daya manusia adalah PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung.

Sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan dan merealisasikan rencana pengorganisasian melalui sumber daya manusia tentu diperlukan beberapa aspek yang mendukung, salah satunya adalah penerapan sistem informasi teknologi dalam bidang sumber daya manusia yang memadai.. Oleh karena itu kebutuhan akan informasi secara cepat dan akurat sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan bisnis agar dapat mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaan.(Veithzal Rivai Zainal,2015:72).

Hal yang tidak kalah penting untuk kemajuan perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya serta akan mendorong gairah kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku

serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Sistem informasi sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat memberikan nilai tambah dalam pelaksanaan pekerjaan agar gairah kerja dapat tercipta melalui disiplin kerja yang baik sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dan pada akhirnya membuat tujuan perusahaan tercapai.

. PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan parkir, telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir sebanyak 900 lokasi dengan 15.000 karyawan, yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia salah satunya adalah Kota Bandung.

, Seiring dengan berjalannya waktu,mulai terdapat beberapa masalah yang timbul misalnya secara eksternal seperti banyaknya pesaing, sehingga secara internal organisasi diperlukan pengelolaan organisasi agar efektif dan efisien, misalnya sistem informasi sumber daya manusia yang dapat menunjang operasional PT. Securindo Packatama

Indonesia, Cabang Bandung, masalah kedisiplinan karyawan, serta pada gilirannya adalah masalah kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung perlu perencanaan strategi baru khususnya dalam fungsi sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia, disiplin karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **TEORI MANAJEMEN**

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut :

1. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
3. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.

4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
5. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
6. Adanya *human organization*.

Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.

Selanjutnya, bila kita mempelajari literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian yaitu :

1. Manajemen sebagai suatu proses
2. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen.
3. Manajemen sebagai suatu seni (Art) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan (Science).

Manajemen dikatakan sebagai proses karena dalam manajemen bermula dari perencanaan sampai kepada tahap evaluasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sebagai seni adalah suatu keterampilan atau kemampuan dalam menggerakkan orang-orang agar mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori.

## **TEORI MSDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia secara bahasa dapat di bagi menjadi dua pengertian utama yakni “Manajemen” dan “Sumber Daya Manusia”. Manajemen berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan.

Sumber daya manusia dapat juga tenaga kerja, pekerja, karyawan,,potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis,yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi (Nawawi,2011:42)

Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan,seleksi,pengembangan,pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015:4), menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia, dan organisasinya ,untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **TEORI SISTEM INFORMASI SDM**

Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) adalah setiap pendekatan yang tertata dan sistematis untuk memperoleh informasi yang relevan dan tepat waktu sebagai dasar untuk mengambil keputusan dibidang sumber daya manusia. Marwansyah, (2012:103).

Menurut Danang Sunyoto (2014:147) Sistem informasi sumber daya manusia merupakan sebuah bentuk interaksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi.. Sistem ini menggabungkan manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu sistem informasi yang dapat membantu perusahaan terutama pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk pengelolaan aktivitas sumber daya manusia.

### **TEORI DISIPLIN KERJA**

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

. Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. dan akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberikan kepada pegawai guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu agar dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

### **TEORI KINERJA**

Kinerja dalam bahasa inggris

disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Donni Juni Priansa (2017:48).

Menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan keseluruhan hasil dari seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang mencakup kepada seluruh kemampuan, sikap, dan prestasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

PT.Securindo Packatama Indonesia penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di

Australia dan Indonesia. Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 400 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir.

### **Tempat Penelitian**

Observasi dan cakupan penelitian ini hanya dilakukan di lokasi penelitian yaitu di PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung yang beralamat di Ruko Paskal Hyper Square blok D59-60.

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Sugiyono (2016:80) mendefinisikan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung.

Karena jumlah populasi yang akan diteliti relatif kecil yaitu terdiri atas 35 orang,

maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sering disebut total sampling yaitu dengan cara mengambil seluruh anggota populasi objek penelitian.

### **Metode Penelitian**

Tahap pertama, dalam pembuatan suatu penelitian, Penulis harus menemukan masalah dan mendefinisikan masalah tersebut. Setiap penelitian, terutama penelitian bisnis, dilakukan karena munculnya suatu permasalahan.

Selanjutnya tahap kedua, yaitu merumuskan kerangka berpikir teoritikal. Tahap ini merupakan upaya Penulis dalam menetapkan arah tahap demi tahap dalam proses berpikir, **(Sugiyama, 2008)**.

Pada tahap ketiga, Penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian berdasarkan teori yang dipelajari seperti konstruk, proposisi dan model hipotetik, **(Sugiyama, 2008)**.

Tahap keempat mendesain penelitian ilmiah. Tahap ini mencakup antara lain mendesain pengukuran variabel penelitian, menentukan teknik pembuatan skala, populasi dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, serta mendesain alat ukur, **(Sugiyama, 2008)**.

Tahap yang kelima adalah pengumpulan data.

Tahap keenam adalah menganalisis data data yang telah dikumpulkan. Tahap ini sangat penting bagi Penulis untuk mengkritisi analisis, karena interpretasi hasil analisis merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan penelitian yang bersangkutan, **(Sugiyama, 2008)**.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya, sedangkan metode asosiatif adalah digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. (Bambang S. Soedibjo, 2017:7).

### **Metode Pengujian Data**

#### **Method Successive Interval**

Pembuatan skala merupakan suatu prosedur pemberian angka-angka atau simbol-simbol lain kepada sejumlah ciri objek-objek dengan maksud untuk menyatakan karakteristik angka-angka pada ciri-ciri tersebut. Penskalaan dapat



membantu mengukur konsep-konsep abstrak secara lebih cermat, terutama pada masalah pengukuran sikap dan pendapat.

**Uji Validitas**

Uji validitas adalah merupakan pengukuran pertanyaan pada angket apakah pertanyaan tersebut sudah benar-benar dapat mengukur apa yang ingin kita ukur. Suatu data dikatakan *valid* apabila nilai r hasil > nilai r table, **(Sugiama 2008)**. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{x1 x2}$$

**Uji Reliabilitas**

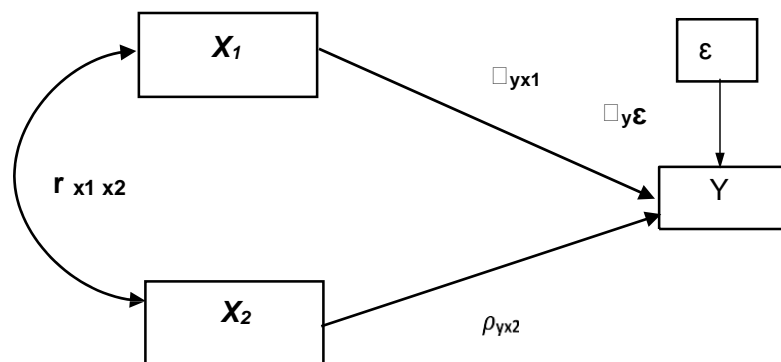
Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya diuji kehandalannya (*Reliabilitas*). Reliabilitas berarti dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Sugiyono, 2010:12). Uji reabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, selama aspek yang diukur belum berubah. Instrumen dikatakan reliabel apabila **koefisien reabilitas  $\geq 0,70$** .

**Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dalam analisis jalur variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel endogen (variabel akibat) sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel eksogen. Disamping itu ada variabel lain yang disebut variabel gangguan.

Dalam analisis ini yang dilakukan adalah melihat pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung yang beralamat di Ruko Paskal Hyper Square blok D59-60.

**Gambar 1. 3 Model Analisis Jalur**



(Sumber Bambang S.Soedibjo,2017:252)

Keterangan:

X1 : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

$X_2$  : Disiplin Kerja  
 $Y$  : Kinerja Karyawan  
 $r_{x1 x2}$  : Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$   
 $\rho_{yx1}$  : Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
 $\rho_{yx2}$  : Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) terhadap Kepuasan Nasabah ( $Z$ )  
 $\epsilon$  : *Epsilon*

$H_0 : \beta_i = 0$  (tidak signifikan)

$H_1 : \beta_i \neq 0$  (signifikan)

b. Parameter Gama ( $\gamma$ ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam structural model.

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

a. jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti variabel tersebut signifikan dan

b. jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti variabel tersebut tidak signifikan

## Pengujian Hipotesis.

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji *regression weight/loading faktor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight/loading faktor/koefisien model*. Pengujian ini dilakukan terhadap:

### 1. Hipotesis mengenai *measurement model*

Parameter Lambda ( $\lambda$ ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel *latent* berdasarkan variabel manifest (berkaitan dengan validitas instrumen).

#### Hipotesis yang di uji:

$H_0 : \lambda_i = 0$  (tidak signifikan)

$H_1 : \lambda_i > 0$  (signifikan)

### 2. Hipotesis mengenai *structural model*

a. Parameter Beta ( $\beta$ ), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

#### Hipotesis yang di uji:

Ferdinand (2002: 75) menjelaskan bahwa t hitung identik dengan C.R (critical ratio) yang diuji dengan nilai probabilitas p, dimana jika  $p \leq 0,05$  menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika  $p \geq 0,05$  menunjukkan tidak signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dikumpulkan data primer dengan melalui kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan. disebarkan kepada 35

karyawan PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung yang beralamat di Ruko Paskal Hyper Square blok D59-60.

**Tabel 4.1.**

**Kriteria Ketercapaian Skor Tiap Variabel**

Variabel	N	Mean
Sistem Informasi SDM (X1)	35	157,8
Disiplin Kerja (X2)	35	155
Kinerja Karyawan (Y)	35	155

Sumber : Olahan Data 2020

**Tabel 4.2.**

**Kriteria Ketercapaian Skor Tiap Variabel**

Variabel	Mean	Kriteria
Sistem Informasi SDM (X1)	157,8	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	155	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	155	Sangat Baik

Tabel di atas menunjukkan skor rata-rata untuk variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Sistem

Informasi Sumber Daya Manusia mempunyai nilai tertinggi.

**Tabel .4.3.**

**Hasil Perhitungan Jalur**

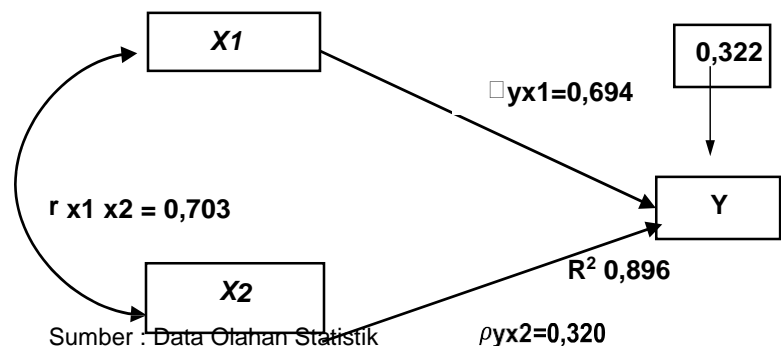
Variabel	Koefisien Jalur
Sistem Informasi SDM (X1)	0,694
Disiplin Kerja (X2)	0,320

Sumber : Olahan Data 2020

Tabel diatas menggambarkan hasil perhitungan jalur,bahwa variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.694, Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.320

Hasil pengujian jalur (*Path Analisis*) melalui software spss 22, ditampilkan pada gambar berikut :

**Gambar 4.1 Model Analisis Jalur**



### **Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang secara langsung menentukan Kinerja karyawan adalah sebesar 48% kemudian yang melalui hubungannya dengan Disiplin kerja sebesar 15%, secara total Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menentukan Kinerja Karyawan sebesar 63%.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara total, 25% dari perubahan Kinerja Karyawan merupakan pengaruh Disiplin Kerja dengan perincian 10% adalah pengaruh langsung, kemudian 15% melalui hubungannya dengan .Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

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

Hasil perhitungan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), menentukan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 89%. dan variabel lainnya diluar Sistem

Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja sebesar 11%.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempunyai hubungan positif terhadap Disiplin Kerja dan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor lain yang tidak diteliti, tetapi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan misal komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

### **Saran**

Semua variabel dalam penelitian ini ada dalam kategori sangat baik. Namun . masih terdapat beberapa hal yang masih belum optimal dalam memengaruhi kinerja

karyawan. sehingga dapat dikemukakan saran kepada pihak PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung. agar selalu menjaga variabel penentu dalam kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator-indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, hal ini agar PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung dapat menjadi lebih baik. Dengan demikian semua pihak yang berkepentingan di PT.Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung. memiliki visi dan misi yang dapat dilaksanakan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, S. d. (2010). Human Resource Management. OH: South WesternChengage Learning.
- Darmadi, H. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, N. W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, S. d. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ramdhani, A. (2011). Penilaian Kinerja. Bandung: PT.Sarana Panca Karya Nusa.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- S.Soedibjo, B. (2017). Metode Penelitian . Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan  
Kombinasi (Mixed Methods).  
Bandung: Alfabet.

Terry, G. R. (2011). Dasar-Dasar  
Manajemen. Jakarta: Penerbit  
Kencana.

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber  
Daya Manusia Untuk  
Perusahaan. Depok: PT Raja  
Grafindo.