



---

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PADA PEGAWAI DI CV. WIJAYA PRATAMA**

**Reno Saputra**  
**Universitas Wijaya Putra**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

*Dikirim : 23 Mei 2022*  
*Revisi pertama : 30 Mei 2022*  
*Diterima : 06 Juni 2022*  
*Tersedia online : 17 Juni 2022*

---

*Kata Kunci: Sistem Informasi, Sumber  
Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

---

*Email : [utrar@gmail.com](mailto:utrar@gmail.com)*

---

**ABSTRAK**

*Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan di CV. Wijaya Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Teknik analisa data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis asosiatif atau yang biasa disebut dengan analisis regresi linear berganda.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Sementara sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang pegawai. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, secara parsial Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai CV. Wijaya Pratama dan secara simultan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai CV. Wijaya Pratama.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam proses layanan produk dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam suatu organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya suatu organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Dan faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. (Suwatno, 2011) Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Kemampuan Sumber Daya Manusia akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. (Sidharta & Lusyana, 2014). Strategi organisasi atau perusahaan yang *competitive* akan dapat dirumuskan melalui berbagai masukan dari Sumber Daya Manusia dan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan Sumber Daya Manusia. Naik turunnya kinerja perusahaan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan saat ini salah satunya diantaranya karena Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang juga berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini bisa disebabkan Sarana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Di perusahaan, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory (2002) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di suatu perusahaan. Hal ini bisa kita lihat dimana sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasional suatu perusahaan.

Penerapan sistem informasi Sumber Daya Manusia, di CV. Wijaya Pratama meliputi semua aspek kegiatan Sumber Daya Manusia mulai aspek rekrutmen, administrasi personalia, kesehatan dan keselamatan, organisasi, evaluasi kinerja, cuti, pelatihan, penggajian, serta proses berhenti sebagai karyawan. Sedangkan proses yang terjadi dijabarkan menjadi 9 (sembilan) proses yaitu rekrutmen, administrasi personalia, kesehatan dan keselamatan, penilaian kinerja, mengendalikan permohonan cuti, training, payroll dan organisasi. CV. Wijaya Pratama ini telah memanfaatkan teknologi sistem informasi yang cukup mutakhir, baik itu dari sisi hardware maupun softwarena.

Hal ini ditunjukkan pula dengan beberapa teknologi terkini dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang terkomputerisasi. Dengan dukungan teknologi tersebut diharapkan dapat memudahkan pimpinan maupun karyawan dalam memanfaatkan layanan informasi yang cepat, tepat dan relevan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia. Tetapi berdasarkan hasil pengamatan awal, diperoleh

gambaran bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di perusahaan ini belum dapat digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut.

Belum tersedianya data yang *up to date*, kurangnya pengamanan data adalah beberapa indikator yang menyebabkan pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terkomputerisasi di CV. Wijaya Pratama masih kurang maksimal. Berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai di CV. Wijaya Pratama”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama?”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis terkait Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai di CV. Wijaya Pratama.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui pentingnya penerapan sistem informasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman mahasiswa dan pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian kedepannya mengenai sistem informasi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pada pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sistem Informasi**

Menurut Jogiyanto,2005,1 (Dalam Buku Analisa dan Desain Sistem Informasi) Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Sistem adalah kumpulan dari elemen – elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Edhy Sutanta, 2009: 4 Sistem secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau elemen yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan. Sistem mempunyai karakteristik atau sifat – sifat tertentu, yaitu : Komponen

Sistem, Batasan Sistem, Lingkungan Luar Sistem, Penghubung Sistem, Masukan Sistem, Keluaran Sistem, Pengolahan Sistem dan Sasaran Sistem.

Menurut Abdul Kadir (2002: 31); McFadden dkk (1999) informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. Menurut Azhar Susanto (2004:46). Dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi, menyatakan bahwa informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat.

Menurut (Sutabri, 2012), sistem informasi merupakan sistem yang ada di dalam suatu organisasi dimana kebutuhan pengolah transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dengan tujuan dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Menurut (Yakub, 2012), mengemukakan sistem informasi merupakan kombinasi teratur dari orang-orang, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber daya yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

Selain itu sistem informasi adalah kombinasi atau gabungan dari orang-orang, perangkat lunak (*hardware*), *software*, dan sumber daya data yang mampu mengumpulkan, mengolah, mengubah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

Sistem operasi adalah sistem perangkat lunak yang digunakan untuk manajemen dan juga mengatur semua program yang ada dalam komputer. Sistem tersebut akan menjalankan tugasnya yang berupa pemrosesan data, perhitungan penggunaan memori internal, hingga penyimpanan data dalam komputer. Sehingga Anda hanya bertugas untuk memerintahkan operating system tersebut, sesuai dengan keinginan Anda. Adanya operating system dalam dunia teknologi, memberikan kemudahan kepada para pengguna untuk mengoperasikan perangkat keras. Mulai dari perangkat keras komputer, laptop, konsol game, hingga smartphone. Hal ini karena operating system tersebut, yang mengatur jalannya perangkat keras agar bisa berjalan secara seimbang.

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Menurut Mila Badriyah “sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan

satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

### **Kinerja Pegawai**

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi. Temuan dari beberapa literatur selain istilah *job performance*, ada pula istilah yang mempunyai arti yang sama, seperti *performance*, *penampilan kerja*, *kinerja*, *pencapaian kerja*, *prestasi kerja*. Karena adanya beberapa istilah yang digunakan, maka definisi *kinerjapun* beragam, tetapi secara garis besarnya pengertian kinerja dapat dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses, dan pendekatan hasil.

Pendekatan proses beranggapan bahwa kinerja dapat dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses dan pendekatan hasil. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Henry Simamorang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (1995:325), menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai menurut Sjahrudin Rasul dalam buku Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah (2000:9), adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis. Menurut Stolovitch and Keeps (1992) Kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, definisi kinerja adalah motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Mangkunagara (2002:22) Definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994) Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991) Definisi kinerja artinya kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga. Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Menurut Wibowo (2010 : 7) Sedangkan menurut Wibowo, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) Pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Wijaya Pratama. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV. Wijaya Putra. Sementara sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang pegawai. 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.

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.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penulisan variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja 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.

**Hasil Analisis Deskriptif Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

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. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel sistem informasi sumber daya manusia maka diketahui datanya sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Sumber Daya Manusia**

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	
<b>Rata-rata Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia</b>													96

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

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 1 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap sistem informasi sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 96. Menurut Tabel 1 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 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.

**Analisis Asosiatif**

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

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama, 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 2. Hasil Analisis Asosiatif Sumber Daya Manusia**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			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

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diatas maka diperoleh koefisien regresi untuk 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  $H1 = \beta1 \neq 0$ , 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.

**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Dasa Manusia 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 3. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			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

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 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 :  $Y = 8.472 + 0.311X1$

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh Fhitung sebesar 47.341 sedangkan nilai FTable pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 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  $F_{0.5, (2-27)}$ , distribusi F dimana diperoleh nilai sebesar 3.35. Nilai Fhitung lebih besar dari FTable sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Wijaya Pratama sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan memiliki kesimpulan bahwa berdasar hasil analisis regresi linear berganda, diketahui secara parsial Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama dan secara simultan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia juga berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai CV. Wijaya Pratama adapun secara umum menurut persepsi karyawan sistem informasi sumber daya manusia yang berada di CV. Wijaya Putra dinilai cukup baik.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak CV.Wijaya Pratama harus lebih meningkatkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusianya, dibuat agar sistem informasi sumber daya manusia di perusahaan dapat di optimalisasi dan dimaksimalisasi dalam penyediaannya dan penggunaannya sehingga produktivitas kerja para karyawannya pun akan meningkat karena sistem informasi ini mendigitalisasi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara manual, sehingga pekerjaan pun akan lebih cepat dan mudah dikerjakan.
2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada indikator Tingkat pembaharuan aplikasi sistem informasi SDM di dalam dimensi perangkat lunak (software), karena meskipun masuk ke dalam kategori cukup tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brilio.net. 2020, 16 April. *11 pengertian sumber daya manusia menurut para ahli*.  
Dari <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2012).
- Diadona.id. 2020, 6 Juni. *Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. dari <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Dosenit.com .2015, 7 November. *14 Pengertian Sistem Informasi Menurut Para ahli*.  
Dari <https://dosenit.com/kuliah-it/sistem-informasi/pengertian-sistem-informasi-menurut-para-ahli>. Di akses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016)
- Erpurini, wala. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Fungsi, Jenis*. dari <https://pastiguna.com/sistem-operasi/>. Di akses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Kompasiana.com.2020, 4 Januari. *Pengertian Sistem Informasi Menurut Para ahli*.  
Dari <https://www.kompasiana.com/inigift/5e100c96d541df0680769792/pengertian-sistem-informasi-menurut-ahli>. Di akses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Masrofah,riri dan Sjamsuridjal. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Adhimega Ciptaaksara Bandung*. Bandung: 45.118.112.109.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia).  
Bandung: [jurnal.stmik-mi.ac.id](http://jurnal.stmik-mi.ac.id).
- Pastiguna.com. 2020, 5 September. *Sistem Operasi : Pengertian, Sejarah, Pegawai Menurut Para Ahli*.  
Dari <http://pengertiandanartikel.blogspot.com/2017/02/pengertian-kinerja-pegawai-menurut-para.html>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2021.
- Rusjiana, jimmy. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Rabbani Bandung*. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1, Juni 2016.
- Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006).
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 1992).