

CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Volume 5 Nomor 1 September 2021

ISSN: 2598-9022 (Print) / ISSN: 2598-9618 (Online)

Doi: 10.25273/10.25273/capital.v4i1

The article is published with Open Access at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/index>

PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

Agnes Dwita Susilawati, Universitas Pancasakti Tegal, agnesdwita@gmail.com

Setyowati Subroto, Universitas Pancasakti Tegal

Abstract: *Utilization of the Human Resource Information System is able to improve business performance and competitiveness when the need for accurate information is fast and data is available for the decision-making process. Therefore, the factors that become the main benchmark are a high level of work discipline and responsibility for the assigned tasks. Motivation is an encouragement to what is desired to achieve the desired goal. Good discipline reflects one's sense of responsibility towards the tasks assigned to employees. Discipline and motivation begins with oneself for all the tasks and obligations that are carried out. The purpose of this study was conducted to determine the effect of HR management information systems, motivation and work discipline on employee performance. The object of this research was conducted at the University of Pancasakti Tegal. The population used is all permanent employees of Pancasakti University Tegal and the sample is 100 people. The data collection technique uses a questionnaire or questionnaire and conducts interviews. While the data technique uses the classical assumption test, multiple linear regression, T test, F test and the coefficient of determination. The results of the study indicate that the joint independent variables have an influence on employee performance. Of the three independent variables, the HR information system variable and motivation have a greater influence on employee performance at Pancasakti University, Tegal.*

Keywords: *Human Resource Information System, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak: Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Informastion Sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu faktor yang menjadi tolak ukur utama adalah tingkat disiplin kerja yang tinggi dan tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan. Motivasi merupakan dorongan terhadap apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin dan motivasi dimulai pada diri sendiri akan semua tugas dan kewajiban yang di kerjakan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen SDM, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Objek penelitian ini di lakukan pada perguruan tinggi Universitas Pancasakti Tegal. Populasi yang digunakan seluruh karyawan tetap Universitas Pancasakti Tegal dan sampel berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket atau kuesioner dan melakukan wawancara. Sedangkan teknik datanya menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T, uji F dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen bersama memiliki pengaruh terhadap kinerrja karyawan. Dari ketiga variabel bebas tersebut adalah variabel sistem informasi SDM dan motivasi yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.

Kata Kunci : Sistem Informasi SDM, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Diajukan Juli; Disetujui Agustus; Diterbitkan September 2021

Citation: Dwita, SAgnes & Subroto, Setyowati. (2021). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 1 – 14. Doi.org/10.25273/capital.v4i1



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

A. PENDAHULUAN

Semua perusahaan memiliki fungsi sumber daya manusia yang menangani banyak proses khusus yang berhubungan dengan personil perusahaan. Sumber Daya Manusia biasa juga diartikan sebagai seorang pegawai atau karyawan . Pada setiap perusahaan atau organisasi, karyawan sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan sangat menentukan bagaimana suatu perusahaan akan berkembang di masa yang akan datang. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya supaya menghasilkan kinerja yang terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif. Dan faktor yang paling dianggap potensial dalam menyediakan keunggulan kompetitif pada perusahaannya adalah Sumber Daya Manusia serta terkait bagaimana mengelola sumber daya ini dengan baik (Suwanto ,2011). Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrument kebijakan dengan melakukan analisis dan kebutuhan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia seperti motivasi, disiplin kerja dan adanya sistem informasi pada sumber daya manusianya. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan sebuah bentuk interaksi atau sebuah pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dengan teknologi informasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*) di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan. *Extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial

yang berlaku menurut Malayu S.P Hasibuan (2002). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Universitas Pancasakti Tegal merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi terbesar di Kota Tegal dalam bentuk pelayanan prima dan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diduga kuat memberikan pengaruh kinerja Universitas Pancasakti Tegal saat ini karena salah satunya adanya sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu. Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Information System*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan dan juga didukung dengan motivasi dan kedisiplinan kerja. Universitas Pancasakti Tegal telah menerapkan suatu sistem informasi SDM yg telah terkomputerisasi, sejak beberapa tahun yang lalu. Universitas Pancasakti Tegal memiliki 3 sub bagian sistem, yaitu : (1) Sistem Informasi Keuangan (SIK), (2) Sistem Informasi SDM (SISDM) dan Sistem Informasi Akademik (SIMKA) sedangkan Sistem Informasi Pemasaran dan Sistem Informasi Operasional masih menggunakan sistem secara manual atau tradisional. Dilihat dari sistem informasi SDM yang 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. Tetapi berdasarkan hasil pengamatan diperoleh gambaran bahwa Sistem Informasi SDM di UPS Tegal ini belum dapat digunakan secara optimal untuk menunjang operasional umum dari perusahaan tersebut. Belum tersedianya data yang *up to date*, kurangnya pengamanan data, pemahaman karyawan tentang SIM yg lemah adalah beberapa indikator yang menyebabkan pelaksanaan Sistem Informasi SDM terkomputerisasi di UPS Tegal masih kurang maksimal, selain itu hal ini mendorong karyawan juga memiliki motivasi yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya karena bagi karyawan yang penting pekerjaan selesai dikerjakan, dan juga tingkat disiplin kerja yang rendah karena kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga timbul persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut menunjukkan dampak kinerja karyawan menurun dan merupakan permasalahan yang utama yang masih saat ini dihadapi, hal ini ditunjukkan bahwa

beban dan tanggung jawab yang kadang-kadang diluar kemampuan serta kewenangan yang dimiliki.

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah “*Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (SDM), motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal*”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia salah satu elemen terpenting dari sistem informasi manajemen adalah Sistem Informasi SDM (*Human Resources Information System*) atau dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM). Menurut Rivai (2009:1015) sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Jadi pada pelaksanaannya organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dengan meningkatnya teknologi informasi maka meningkat pulalah kebutuhan manajemen dalam hal penggunaan informasi pengolahan data, sehingga berkembanglah sistem informasi manajemen.

Menurut Veithzal Rivai (2009) sistem informasi SDM terbentuk dari berbagai elemen. Setiap elemen harus berfungsi benar agar sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan. Tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM adalah:

- a. Fungsi Masukan; memasukkan informasi mengenai pegawai ke dalam SISDM
- b. Fungsi Pemeliharaan; data setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (*data maintenance function*) akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam *database* yang ada
- c. Fungsi Keluaran; fungsi yang menghasilkan keluaran yang bernilai tinggi pada user

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana dan rumit, atau motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk mengarahkan

perilaku. Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan segera dapat terpenuhi. (Gibson, 1997:185). Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*) di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan. *Extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bejo Siswanto (2005) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. di atas dapat disimpulkan bahwa dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya.

T.Hani Handoko (1994-2008) membagi 3 disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah
- b. Disiplin Korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut

- c. Disiplin Progresif yaitu kegiatan yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius

Disiplin kerja perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik. Leteiner & Levine, menurut terjemahan (Soejono, 2000:67) :

- a. Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba

- b. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan.

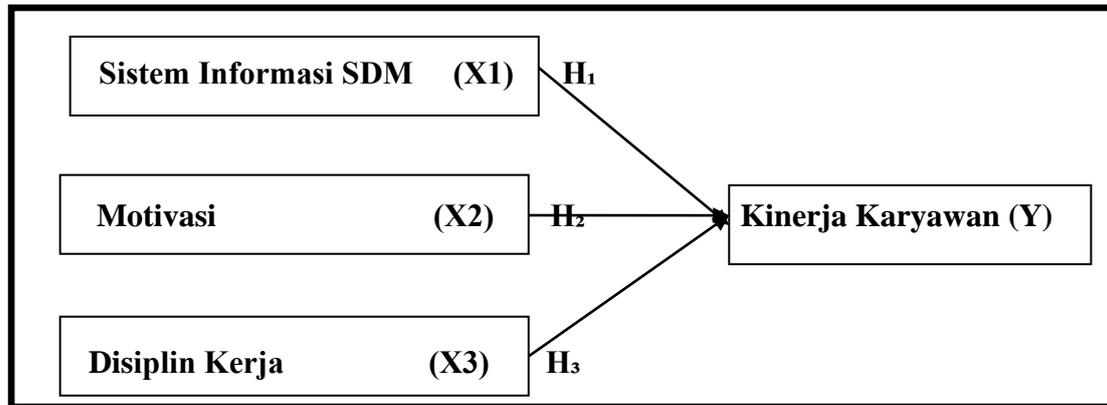
- c. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

Kinerja

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja sebagai *performance*. Dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Irawan (2000: 588) menyatakan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Jadi kesimpulan dari beberapa pernyataan tentang pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan atau dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah ditentukan serta sesuai tanggung jawabnya sehingga, kinerja tersebut dapat diamati dan dapat diukur.

Kerangka pemikiran konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma sebagai jawaban atas masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat 3 variabel independen (*Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja*) yang mempengaruhi variabel dependen (*Kinerja Karyawan*).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara yang hanya didasarkan pada anggapan dasar serta teori-teori terhadap permasalahan yang telah di rumuskan. Berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh *Sistem Informasi SDM* terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal
- H2: Diduga terdapat pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal
- H3: Diduga terdapat pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Pancasakti Tegal, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Universitas Pancasakti Tegal. Bila jumlah populasi dalam penelitian tidak diketahui secara jumlahnya, maka perhitungan jumlah sampel dapat menggunakan rumus *cochran* dalam (Suliyanto, 2018;200). Untuk sampel yang akan di gunakan oleh peneliti yaitu 96,04 dan dibulatkan peneliti menjadi 100 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

metode/teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket pernyataan digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel yang akan di teliti yaitu *Sistem Informasi SDM, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada Universitas Pancasakti Tegal dan Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden, Data penelitian akan di olah dengan menggunakan profram *IBM Statistical package fot the social science (SPSS) versi 22*. Menggunakan uji asumsi klasik dan uji signifikan yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh program SPSS for Windows versi 22.0. Dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda dimana merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel (Hasan;2008).

Dalam nilai koefisien diatas persamaan regresi dapat disusun dengan variabel yaitu Sistem Informasi SDM (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + .. + b_n X_n + e$$

$$Y = 10,089 + 0,245 X_1 + 0,054 X_2 + (-0,144) X_3 + (-0,016) X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Sistem Informasi SDM

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin kerja

Adapun penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10,089, artinya jika *Sistem Informasi SDM (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3)* nilainya adalah 0, maka konsumen yang mengambil keputusan pembelian (Y) nilainya 10,089.
2. Koefisien regresi variabel *Sistem Informasi SDM (X1)* sebesar 0,245 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *sistem informasi SDM* mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

- 0,245. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh antar *sistem informasi SDM* terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,054 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *motivasi* mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,054. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh antar *motivasi* terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.
 4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,144 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *disiplin kerja* mengalami kenaikan 1% maka kinerja negatif artinya tidak terjadi pengaruh antar *disiplin kerja* terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,089	2,285
X1	,245	,079
X2	,054	,091
X3	,-144	,126
X4	,-016	,094

a. Dependent Variable: Y
Sumber olah data SPSS

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hasil Uji signifikan parsial tampak dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Signifikan Parsial t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.089	2.285		4.415	.000
Sistem Informasi SDM	.245	.079	.310	3.102	.003
Motivasi	.054	.091	.061	.594	.554
Disiplin Kerja	-.144	.126	-.117	-1.150	.253

a. Dependent Variable: Kinerja (sumber olah data SPSS)

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikan parsial yang di tunjukan pada tabel menyatakan bahwa untuk variabel *Sistem Informasi SDM (X1)*, *Motivasi (X2)*, dan

Disiplin Kerja (X3) menghasilkan nilai t masing-masing 3,102; 0,594; -1,150 dengan signifikan masing-masing 0,000; 0,003; 0,554; dan 0,253.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil Uji signifikan simultan tampak dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Signifikan Parsial t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.457	3	29.486	3.723	.014 ^b
	Residual	760.303	96	7.920		
Total		848.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM, Motivasi

Sumber : olah data SPSS

Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar 3,723 dengan nilai signifikan 0,14. Sehingga untuk variabel *sistem informasi SDM(X1)*, *motivasi (X2)*, dan *Disiplin Kerja (X4)* secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.323 ^a	.104	.076	2.814

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai R square adalah 0,104 atau sama dengan 10,4%. Hal ini berarti bahwa sebesar 10,4% kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal di pengaruhi variabel independen (*sistem informasi SDM, motivasi dan Disiplin kerja*). Sedangkan 89,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat di inteprestasikam hasil dari hipotesis peneliti sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM

Untuk variabel *sistem informasi SDM* di peroleh nilai 3,102 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Artinya nilai t menunjukan positif bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel *sistem informasi SDM* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat di terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Jimmy Rusjiana (2016) dan juga seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2009) Sistem Informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM. Responden menganggap bahwa sistem informasi SDM mampu menghasilkan informasi atau keluaran atau *output* yang relevan dan akurat serta lengkap. Dengan demikian benar bahwa Sistem Informasi SDM yang digunakan dalam mengambil keputusan-keputusan SDM Dimana keputusan-keputusan SDM yang sehat seperti itu dapat dicapai salah satunya dengan tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas.

2. Motivasi

Untuk variabel *motivasi* di peroleh nilai 0,594 dengan nilai signifikan sebesar 0,554. Artinya nilai t menunjukan positif bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh terhadap Y dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel *motivasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat di tolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja. Motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya. Sayangnya selama ini motivasi karyawan pada Universitas pancasakti Tegal hanya menunjukkan yang terpenting adalah bagaimana pekerjaan itu cepat selesai sehingga menunjukkan motivasi yang kurang baik.

3. Disiplin kerja

Untuk variabel *disiplin kerja* di peroleh nilai (-0,117) dengan nilai signifikan sebesar 0,253. Artinya nilai t menunjukkan negatif bahwa variabel X3 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel *disiplin kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat di tolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh S Mia Lasmaya (201), H Tanjung (2015) dan Kempa C (2016) yang menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, namun disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga timbul persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

4. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui nilai R square adalah 0,104 atau sama dengan 10,4%. Hal ini berarti bahwa sebesar 10,4% kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal di pengaruhi variabel independen (*sistem informasi SDM, motivasi dan Disiplin kerja*). Sedangkan 89,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan analisis data melalui bantuan program SPSS 22 mengenai pengaruh sistem informasi manajemen SDM, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. *Sistem Informasi SDM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini dibuktikan dalam uji t nilai sig yang kurang dari α (0.05) yaitu 0,003.
2. *Motivasi* berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini dibuktikan dalam uji t nilai sig yang lebih dari α (0.05) yaitu 0,554.

3. *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini dibuktikan dalam uji t nilai sig yang lebih dari α (0.05) yaitu 0,253.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (Teori Motivasi). 2007. Jakarta: Studi Press.
- Handoko, T. H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Hsibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelimabelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kempa, C. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2*, 33-39.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10 No. 1*, 25-43.
- Lina, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (studi pada bagian administrasi umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Vol. 2 No. 2*, 208-220.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Structural Equation Modeling SEM-PLS. *Jurnal Computech&Bisnis Vol. 10 No. 1*, 21-29.
- Siagian, S. (2011). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Suwanto. (2011). *Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 No. 1*, 27-36.

Wikipedia, K. (2019, Maret). *Universitas Pancasakti*. Retrieved from Wikipedia, Ensiklopedia Bebas:
https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Universitas_Pancasakti&oldid=14859659