

## **Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Project Deployment Center* PT Len Industri (Persero)**

**Azka Rahma Pradipta, Dikdik Purwadisastra, Mugi Puspita**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: azkarahmapradipta08@gmail.com; dikdiknurtanio@unibi.ac.id; mugipuspita@unibi.ac.id.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh dari *human resource information system* (HRIS) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada divisi *Project Deployment Center* (PDC) PT Len Industri (PERSERO). Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian berjumlah 214 orang dan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *Purposive Sampling* dengan pertimbangan tertentu yang diambil berdasarkan pada perhitungan rumus *Slovin* sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa gambaran responden mengenai *human resource information system* dan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi, disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengujian determinasi diperoleh bahwa HRIS berpengaruh sebesar 81,4% terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh sebesar 68,4% dan hasil pengujian HRIS dan disiplin berpengaruh sebesar 83% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan HRIS berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan HRIS dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Human Resource Information System*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan pada Divisi *Project Deployment Center* PT Len Industri (Persero)

### **Abstract**

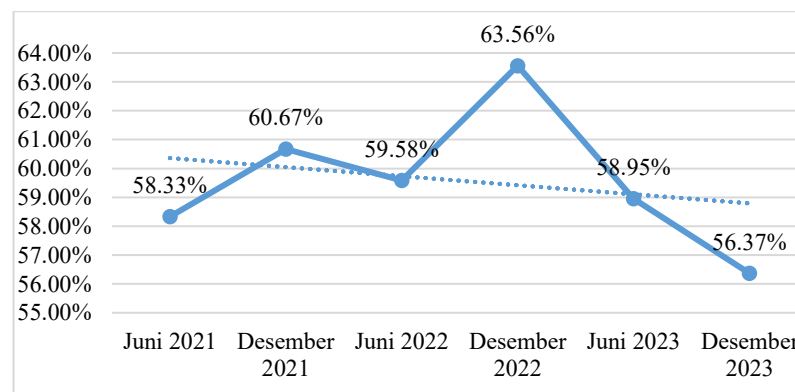
*This study aims to determine the description and influence of the human resource information system (HRIS) and work discipline on employee performance. The object of this research is employees in the Project Deployment Center (PDC) division of PT Len Industri (PERSERO). The method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The population in the study amounted to 214 people and used a non-probability sampling technique, namely Purposive Sampling with certain considerations taken based on the calculation of the Slovin formula of 100 respondents. Based on the results obtained, the respondents' description of the human resource information system and employee performance is included in the high category, work discipline is included in the very high category. Based on the results of determination testing, it is found that HRIS has an effect of 81.4% on employee performance, discipline has an effect of 68.4% and the results of testing HRIS and discipline have an effect of 83% on employee performance. Based on the results of partial hypothesis testing, it shows that HRIS affects employee performance, work discipline affects employee performance. Based on the results of simultaneous hypothesis testing HRIS and work discipline affect employee performance.*

**Keywords:** *Human Resource Information System* (Hris), *Work Discipline*, *Employee Performance*, *Employee In The Project Deployment Center Division of PT Len Industri* (Persero)

## 1 PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, dan kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Industri manufaktur di Indonesia telah menunjukkan kinerja yang kuat selama 2 tahun terakhir, berada dalam zona ekspansif yang menandakan pertumbuhan positif dalam *output* dan aktivitas bisnis. Data terbaru menunjukkan adanya tanda-tanda perlambatan dalam ekspansi ini, yang dipicu oleh melemahnya permintaan di pasar domestik maupun internasional. *Purchasing Managers' Index* (PMI) untuk Juni 2024 tercatat di angka 50,7, mengalami penurunan dari 52,1 pada Mei 2024. Angka ini mencerminkan perlambatan ekspansi yang telah berlangsung selama tiga bulan berturut-turut, dengan skor Juni 2024 menjadi yang terendah sejak Mei 2023. perlambatan ekspansi dalam industri manufaktur ini juga memberikan dampak langsung terhadap aspek sumber daya manusia (SDM) di sektor tersebut.

PT Len Industri (Persero) merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang elektronika industri pertahanan. Sebagai perusahaan yang memiliki peran strategis, PT Len Industri memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia melalui berbagai cara. Perusahaan ini menyadari bahwa salah satu aset terbesarnya adalah sumber daya manusia, oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi perusahaan harus berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan (Pallawagau, 2020). Divisi *project deployment center* memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, yaitu sekitar 214 orang. Berikut rata-rata kinerja karyawan divisi PDC PT Len Industri (Persero) periode 2021-2023:



Gambar 1. Rata-rata Kinerja Karyawan Divisi PDC PT Len Industri (PERSERO) 2021-2023

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat dari garis *trend* bahwa rata-rata kinerja karyawan divisi *project deployment center* periode 2021-2023 mengalami fluktuasi. Penurunan yang paling signifikan terjadi pada Desember 2023 sebesar 56,37%. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian *project deployment center*, hal tersebut terjadi karena salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan kinerja adalah penempatan sumber daya manusia (SDM) yang kurang tepat. Menurut Podungge et al., (2024) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti program pelatihan dan juga dukungan *Human Resources Information System* (HRIS). HRIS adalah sebuah sistem yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti penggajian, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, dan lainnya menjadi satu *platform* yang efisien. PT Len Industri (Persero) mengembangkan *Human Resource Information System* (HRIS) berbasis kompetensi *dashboard* dan diharapkan dapat menyelaraskan antara daftar kompetensi dengan kebutuhan formasi oleh atasan dalam lingkup direktorat operasi dan dapat menghitung jumlah optimal karyawan yang dibutuhkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Raymond, 2023) disiplin kerja sangat penting guna menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertib dan teratur dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi adanya permasalahan yaitu penurunan kinerja karyawan divisi *project deployment center* PT Len Industri (Persero). Penurunan ini dapat mengurangi produktivitas dan hasil kerja yang berpengaruh *negative* terhadap pencapaian target secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusungkan judul “Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Project Deployment Center* Pt Len Industri (Persero)” bertujuan untuk mengkaji pengaruh HRIS dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (Persero).

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen

Menurut Terry dalam (Syahputra & Aslami, 2023) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

### 2.4 *Human Resource Information System*

Menurut Jonni dan Husain (2016:102) HRIS sebuah sistem terintegrasi yang menggunakan database dan aplikasi komputer untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisa berbagai jenis data karyawan di dalam sebuah organisasi. Menurut Armstrong (2014) Indikator HRIS sebagai berikut:

1. Tepat waktu.
2. Akurat.
3. Relevan.
4. Lengkap.
5. Keamanan.
6. Kemudahan Pengguna.
7. Kesesuaian.
8. Manfaat.
9. Kesesuaian dengan peraturan.

## 2.5 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, Indikator menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94):

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

## 3 METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2020) metodologi penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan, dan ditemukan suatu pengetahuan dan teori untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Menurut (Sugiyono, 2020:7) dalam Kusumawardani menjelaskan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Menurut (Purba, 2021) penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar. Adapun metode verifikatif menurut Nazir dalam (Kusumawardani, 2020) adalah metode penelitian menguji kebenaran, dengan kata lain metode verifikatif merupakan metode untuk proses pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *project deployment center* PT Len Industri (Persero) dengan jumlah karyawan sebanyak 214 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, Menurut (Sugiyono, 2022) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel ini menggunakan karyawan unit kerja *project operation 2*, fokusnya adalah pada proyek-proyek komersial yang melibatkan sektor sipil atau swasta. Maka, untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitian perlu diambil sampel yang mempresentasikan seluruh populasi yang dihitung menggunakan rumus *Slovin* dan didapat sebanyak 100 orang.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil yang diperoleh mayoritas karyawan di divisi PDC adalah laki-laki. Mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun (50%) dengan masa kerja tertingg 1-5 tahun (71%) dan mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 (40%). Secara keseluruhan, divisi PDC di PT Len Industri (Persero) didominasi oleh karyawan laki-laki yang masih muda dan relatif baru bekerja, dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Kombinasi ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja yang dinamis, adaptif, dan siap menghadapi tantangan teknologi serta perkembangan industri yang cepat.

#### 4.1.1 Gambaran Variabel *Human Resource Information System* (X1)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diketahui bahwa gambaran mengenai *human resource information system* pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO) dapat dilihat bahwa nilai rata – rata gambaran responden mengenai *human resource information system* adalah sebesar 4.04. Hal ini menunjukkan *human resource information system* berada diposisi tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan secara umum puas dengan efektivitas HRIS dalam menyediakan informasi dengan cepat, namun ada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi data yang disediakan oleh sistem agar lebih selaras dengan tujuan bisnis perusahaan.

#### 4.1.2 Gambaran Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diketahui gambaran mengenai disiplin kerja bahwa nilai rata – rata mengenai disiplin kerja adalah sebesar 4.22. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan sikap yang sangat profesional dan disiplin dalam pekerjaan mereka, namun perusahaan mungkin perlu mengkaji kembali kebijakan atau pengawasan terkait jam kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### 4.1.3 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diketahui bahwa gambaran mengenai kinerja karyawan menunjukkan berada kategori tinggi dengan nilai rata-rata skor 4,00. Maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di divisi *project deployment center* (PDC) merasa bahwa mereka secara umum menunjukkan kinerja yang baik, dengan kepatuhan yang tinggi terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Namun, terdapat area yang perlu diperhatikan, yaitu penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dimana karyawan mengalami kesulitan atau tantangan dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

### 4.2 Hasil Pengolahan Data

#### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normalitas untuk mengetahui distribusi kenormalan suatu data, multikolinearitas untuk mengetahui independensi antara variabel bebas uji t sah untuk digunakan, dan heteroskedastisitas untuk memastikan varians data relatif sama dan mempunyai pola secara linier.

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas data dilaxkukan dengan menggunakan Uji *Kormogorov-Smirnov*.

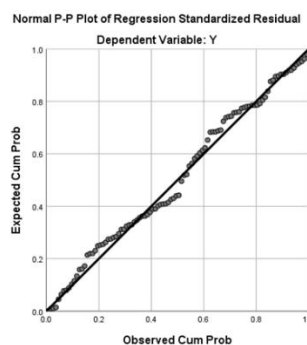
Tabel 1 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32084058
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.064
Test Statistic		.069

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.71 hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 hal tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pada penelitian ini, Penulis menggunakan *P-Plots* untuk melihat apakah titik-titik data membentuk atau mendekati atau mendekati garis linear secara diagonal atau tidak. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan *P-plots*.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (*P-Plots*)  
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik *P-plots* mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data yang diperoleh terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Suatu data yang tidak terjadi gejala Multikolinearitas jika nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* <10 berikut ini merupakan hasil uji Multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearit Hasil Uji Multikolinearitas y Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.558	3.775		1.737	.086		
	Disiplin Kerja	.451	.132	.253	3.406	.001	.312	3.204
	HRIS	.464	.050	.693	9.341	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel HRIS dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas. Diketahui nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,312 dan nilai VIF dari variabel HRIS dan disiplin kerja kurang dari 10 yaitu 3,204.

3. Uji Heteroskedastisitas

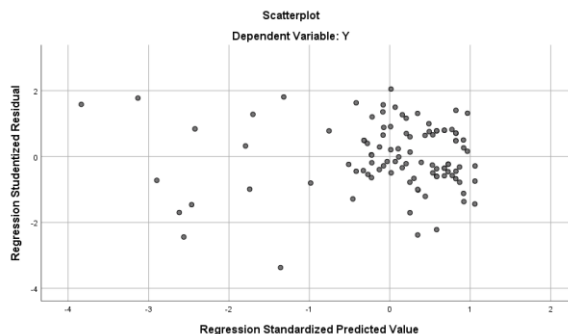
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi kesamaan atau tidak dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.193	.031		6.193	.000
	HRIS	-.001	.000	-.264	-1.631	.106
	Disiplin Kerja	-.001	.001	-.213	-1.317	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel *independent* terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukan dengan Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu untuk variabel HRIS sebesar 0.106 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,191. Selanjutnya untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *Scatterplot*. Berikut ini merupakan hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot  
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan gambar 3 hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana titik – titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan penyebaran titik – titik data tidak berpola.

4.2.2 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil koefisien regresi linear berganda yang dihitung oleh penulis:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.558	3.775		1.737	.086
	HRIS	.464	.050	.693	9.341	.000
	Disiplin Kerja	.451	.132	.253	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 6,558 + 0,464X_1 + 0,451X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing – masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta atau  $\alpha$  bernilai positif 6,558 yang menunjukkan apabila variabel HRIS dan disiplin kerja tidak ada perubahan atau sama dengan 0, maka nilai variabel kinerja karyawan tetap konstan sebesar 6,558.
2. Nilai koefisien regresi linear berganda HRIS ( $X_1$ ) sebesar 0,464 dengan nilai positif, hal ini yang menunjukkan apabila nilai HRIS dinaikan satu satuan dengan koefisien variabel  $X_2$  diabaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,464 satuan.
3. Nilai koefisien regresi linear berganda disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,451 dengan nilai positif, hal ini yang menunjukkan apabila nilai disiplin kerja dinaikan satu satuan dengan koefisien variabel  $X_1$  diabaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,451 satuan.

#### 4.2.3 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan cara melihat nilai R. Adapun nilai korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.830	4.365

a. Predictors: (Constant), HRIS, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa korelasi antara variabel human resource information system dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai R sangat tinggi/kuat dengan nilai sebesar 0,913 atau 91,3%.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel HRIS terhadap kinerja karyawan, persentase pengaruh variabel disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan dan persentase HRIS dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari uji determinasi yang didapat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.812	4.595
a. Predictors: (Constant), HRIS				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) variabel HRIS menunjukkan kontribusi sebesar 0,814 atau 81,4% terhadap kinerja karyawan. Serta untuk sebagiannya yaitu 19,6% yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.681	5.985
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) variabel disiplin kerja menunjukkan kontribusi sebesar 0,684 atau 68,4% terhadap kinerja karyawan. Serta untuk sebagiannya yaitu 31,6% yang dipengaruhi oleh variabel HRIS dan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Human Resource Information System dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.830	4.365
a. Predictors: (Constant), HRIS, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) kedua variabel bebas yaitu HRIS dan disiplin kerja tersebut akan menghasilkan pengaruh sebesar 0,830 atau 83% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 17%, dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *human resource informaton system* dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0$  ditolak dan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = H_a$  ditolak. Nilai t tabel diperoleh dari  $\alpha$  tertentu (0,05).

Tabel 9. Hasil Uji t Human Resource Information System (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.558	3.775		1.737	.086
	HRIS	.464	.050	.693	9.341	.000
	Disiplin Kerja	.451	.132	.253	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *Human Resource Information System* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai sig < 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel *Human Resource Information System* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 9,341 untuk mengetahui t tabel yaitu dengan memperhatikan probabilitas dan degree of freedom nya (df). Dalam penelitian ini probabilitas yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan untuk degree of freedom yang diperoleh dari  $n-k-1$ , n adalah jumlah sampel sebesar 100 orang dan k adalah jumlah variabel bebas, sehingga nilai t tabel dalam penelitian ini dihitung nilai  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan  $t (\alpha/2: n - k - 1) = t (0,05/2: 100-2-1) = t (0,025 - 97) = 1.984$  t tabel nya adalah 1,984. Pengaruh dikatakan signifikan jika t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $9,341 > 1,984$ .

Tabel 10. Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.558	3.775		1.737	.086
	HRIS	.464	.050	.693	9.341	.000
	Disiplin Kerja	.451	.132	.253	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian dapat dilihat bahwa:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai sig < 0,05 yaitu 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,406 untuk mengetahui t tabel yaitu dengan memperhatikan probabilitas dan *degree of freedom* nya (df). Dalam penelitian ini probabilitas yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan untuk *degree of freedom* yang diperoleh dari  $n-k-1$ , n adalah jumlah sampel sebesar 100 orang dan k adalah jumlah variabel bebas, sehingga nilai t tabel dalam penelitian ini dihitung nilai  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan  $t (\alpha/2: n - k - 1) = t (0,05/2: 100-2-1) = t (0,025 - 97) = 1.984$  t tabel nya adalah 1,984. Pengaruh dikatakan signifikan jika t-hitung > t-tabel yaitu sebesar  $3,406 > 1,984$ .

### 4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9257.663	2	4628.832	242.925	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1848.297	97	19.055		
	Total	11105.960	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), HRIS, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.83 terlihat bahwa nilai sig pada hasil uji F < 0,05 yaitu 0,000 hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti HRIS dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun dengan membandingkan nilai antara F hitung dengan F tabel didapat nilai sebesar F hitung sebesar 242,925 > F tabel 3,09.

## 5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *human resource information system* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO) maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

*Human resource information system* pada karyawan divisi *project deployment center* berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara keseluruhan merasa puas dengan efektivitas HRIS dalam memberikan informasi dengan cepat. Namun masih diperlukan peningkatan dalam hal kualitas dan relevansi data yang disediakan oleh sistem agar lebih sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan. Hipotesis diterima bahwa variabel *human resource information system* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO).

Disiplin kerja pada karyawan divisi *project deployment center* PT Len Industri berada pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan profesionalisme dan disiplin tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Namun, perusahaan mungkin perlu meninjau ulang kebijakan atau pengawasan terkait jam kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Hipotesis diterima bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO).

Kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya menunjukkan kinerja yang baik, dengan kepatuhan tinggi terhadap standar kerja yang ditetapkan. Namun, ada aspek yang perlu diperhatikan, yaitu penyelesaian pekerjaan tepat waktu, di mana karyawan menghadapi kesulitan atau tantangan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan besaran pengaruh *human resource information system* dan disiplin kerja menunjukkan kontribusi sebesar 83% terhadap kinerja karyawan dengan didapatkan nilai positif. Bahwa hipotesis diterima maka variabel *human resource information system* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO). Ini menegaskan bahwa penerapan HRIS yang efektif dan pemeliharaan disiplin kerja yang tinggi adalah faktor penting yang harus terus dioptimalkan untuk mendukung kinerja karyawan di divisi *project deployment center* PT Len Industri (PERSERO).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumawardani, R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Purba, D. S. (2021). *Pengantar Ilmu Akuntansi Keuangan untuk Ekonomi dan Teknik*. Medan: NEM.
- Raymond, D. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiaraperkasa. *JURSIMA*.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry . 3.