



## Peran Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ramadhi<sup>1\*</sup>, Edo Andrefson<sup>2</sup>, Khairul Ikhwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Adzkia, Indonesia

Alamat: Jl. Taratak Paneh No. 7 Korong Gadang, Kalumbuk, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat 25175

Korespondensi penulis: [ramadhi@adzkia.ac.id](mailto:ramadhi@adzkia.ac.id)

**Abstract** This study investigates how Human Resource Information Systems (HRIS), employee competence, and work discipline collectively and individually contribute to employee performance. A quantitative explanatory design was applied, involving 98 employees selected through total sampling. Data were gathered using structured questionnaires and analyzed through multiple linear regression techniques. The findings reveal that HRIS utilization significantly enhances employee performance by supporting data accuracy, administrative efficiency, and performance monitoring. Employee competence also demonstrates a meaningful contribution, reflecting the importance of knowledge, skills, and adaptability in achieving work targets. Among the examined variables, work discipline emerges as the strongest predictor of performance improvement. Simultaneous testing confirms that the three variables jointly explain 67.5% of the variance in employee performance, indicating a substantial combined effect of technological support, individual capability, and behavioral consistency. These results highlight the importance of aligning digital systems, competency development initiatives, and organizational discipline practices to achieve sustainable performance outcomes.

**Keywords:** Human Resource Information System, Competence, Work Discipline, Employee Performance.

**Abstrak** : Penelitian ini mengkaji kontribusi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM), kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara individual maupun secara bersama-sama. Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori diterapkan pada 98 responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan Sistem Informasi SDM berperan dalam meningkatkan kinerja melalui dukungan akurasi data, efisiensi administrasi, serta kemudahan monitoring kinerja. Kompetensi karyawan juga memberikan kontribusi signifikan yang mencerminkan pentingnya kemampuan teknis, pengetahuan, dan adaptabilitas dalam mencapai target kerja. Di antara seluruh variabel, disiplin kerja menjadi faktor dengan pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 67,5% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya sinergi antara dukungan sistem berbasis teknologi, kapabilitas individu, dan konsistensi perilaku kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja memerlukan integrasi antara sistem digital, pengembangan kompetensi, dan penguatan budaya disiplin secara berkelanjutan.

**Keywords:** Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi agenda strategis organisasi modern dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau Human Resource Information System (HRIS) berkembang dari sekadar alat administratif menjadi instrumen strategis yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data, manajemen kinerja, perencanaan talenta, serta evaluasi produktivitas secara real-time. Studi internasional menunjukkan bahwa digital HR berkontribusi signifikan terhadap peningkatan akurasi proses evaluasi, efisiensi operasional, dan transparansi manajemen kinerja (Marler & Boudreau, 2017; Strohmeier, 2020). Di konteks

negara berkembang, termasuk Indonesia, implementasi sistem informasi SDM semakin luas digunakan sebagai bagian dari reformasi organisasi dan transformasi digital (Nugroho & Prasetyo, 2022). Namun demikian, efektivitas sistem informasi SDM tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, melainkan juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang menggunakannya.

Kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan sistem informasi SDM dapat dioperasikan secara optimal. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan kognitif, adaptif, dan interpersonal yang memungkinkan individu merespons perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Literatur manajemen SDM menegaskan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi (Campion et al., 2020). Penelitian terbaru pada organisasi berbasis teknologi juga menunjukkan bahwa kompetensi digital dan kemampuan problem-solving menjadi determinan penting kinerja individu di era digital (Wibowo & Sari, 2023). Tanpa kompetensi yang memadai, sistem informasi yang canggih sekalipun tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, bahkan berpotensi menimbulkan resistensi dan inefisiensi.

Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan dimensi perilaku yang berperan dalam menjaga konsistensi dan keberlanjutan kinerja. Disiplin kerja merefleksikan tingkat kepatuhan terhadap standar operasional, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja individu (Sutrisno, 2019; Lestari & Nugroho, 2022). Dalam konteks organisasi yang menerapkan sistem berbasis digital, disiplin kerja juga berkaitan dengan kedisiplinan dalam penggunaan sistem, ketepatan input data, serta kepatuhan terhadap prosedur berbasis teknologi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi variabel perilaku yang memperkuat efektivitas implementasi sistem informasi SDM.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi tersebut masih bersifat parsial dan memisahkan variabel teknologi dari variabel perilaku. Penelitian Marler dan Parry (2016) lebih menitikberatkan pada dampak strategis HRIS terhadap kinerja organisasi, sementara penelitian nasional cenderung menguji kompetensi atau disiplin kerja secara terpisah sebagai prediktor kinerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model empiris yang komprehensif masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia yang sedang berada pada fase akselerasi transformasi digital. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pendekatan integratif yang mampu menjelaskan kontribusi simultan antara faktor sistem dan faktor manusia dalam membentuk kinerja.

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat besarnya investasi organisasi dalam pengembangan sistem informasi SDM yang tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang proporsional. Fenomena ini mengindikasikan bahwa keberhasilan teknologi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem, tetapi juga oleh kompetensi dan kedisiplinan karyawan sebagai pengguna utama. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi sejauh mana sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja berperan secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang memadukan perspektif teknologi informasi dan perilaku organisasi dalam satu kerangka analisis empiris yang komprehensif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis digital serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang terintegrasi antara sistem, pengembangan kompetensi, dan penguatan budaya disiplin kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan sistem terintegrasi berbasis teknologi yang digunakan untuk mengelola data karyawan, proses administrasi, evaluasi kinerja, serta perencanaan tenaga kerja secara sistematis. Dalam perspektif Resource-Based View, teknologi yang dikelola secara strategis dapat menjadi sumber keunggulan organisasi apabila mampu menciptakan efisiensi dan nilai tambah (Barney, 1991). Transformasi digital dalam fungsi SDM juga memperluas peran sistem dari sekadar alat administratif menjadi instrumen analitis yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data (Marler & Boudreau, 2017; Strohmeier, 2020). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS yang efektif berkaitan dengan peningkatan produktivitas, akurasi evaluasi, dan kualitas pengelolaan kinerja karyawan (Parry & Tyson, 2011; Nugroho & Prasetyo, 2022). Dengan demikian, optimalisasi SISDM berpotensi memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

### **2.2 Kompetensi**

Kompetensi mencerminkan kapasitas individu yang terintegrasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan kognitif, serta karakteristik personal yang mendukung pelaksanaan

tugas secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang berhubungan dengan performa unggul dalam suatu pekerjaan. Dalam kerangka Human Capital Theory, kemampuan individu dipandang sebagai bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi organisasi (Becker, 1993). Model kompetensi yang dirancang secara sistematis juga terbukti mendukung pencapaian kinerja yang lebih terukur dan konsisten (Campion et al., 2011). Di era digital, kompetensi turut mencakup literasi teknologi dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja (Van Laar et al., 2017), yang secara empiris terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Wibowo & Sari, 2023).

### **2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan organisasi, standar operasional, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam kajian perilaku organisasi, disiplin berperan sebagai mekanisme pengendalian yang menjaga stabilitas dan efektivitas sistem kerja (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi cenderung memiliki ketepatan waktu, konsistensi penyelesaian pekerjaan, serta komitmen terhadap kualitas hasil kerja. Studi empiris juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi (Sutrisno, 2019; Lestari & Nugroho, 2022). Oleh karena itu, disiplin dapat dipandang sebagai faktor perilaku yang memperkuat efektivitas pemanfaatan kompetensi dan dukungan sistem dalam meningkatkan kinerja.

### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merepresentasikan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar kualitas, kuantitas, efektivitas, serta tanggung jawab yang ditetapkan organisasi (Armstrong, 2020). Pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh dukungan sistem kerja dan konsistensi perilaku individu. Dalam kerangka integratif, sistem informasi SDM menyediakan dukungan struktural dan informasi, kompetensi memberikan kapasitas pelaksanaan tugas, sementara disiplin kerja menjaga konsistensi implementasi. Kombinasi ketiga faktor tersebut secara teoritis dan empiris diyakini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dirancang untuk menguji model hubungan antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif. Desain eksplanatori dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian keterkaitan

antarvariabel dan pengukuran kekuatan pengaruhnya secara statistik (Creswell, 2018). Data yang dianalisis merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden menggunakan instrumen survei berbasis kuesioner. Seluruh karyawan yang berjumlah 98 orang dilibatkan dalam proses pengumpulan data, sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan sensus atau total sampling, di mana populasi sekaligus berfungsi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan terstruktur dengan skala Likert lima kategori untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap masing-masing konstruk yang diteliti. Kualitas instrumen dievaluasi sebelum analisis utama dilakukan. Pengujian validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal antaritem dalam satu variabel melalui koefisien Cronbach's Alpha (Ghozali, 2021). Tahapan ini dilakukan agar data yang dianalisis memenuhi standar kelayakan pengukuran. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Model ini digunakan untuk mengestimasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Pengaruh parsial diuji melalui statistik t, sedangkan pengaruh kolektif diuji menggunakan statistik F pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran awal distribusi data ditunjukkan melalui analisis deskriptif masing-masing variabel seperti terlihat pada gambar berikut:

**Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi SDM	98	20	49	39,90	6,154
Kompetensi	98	22	50	40,48	6,116
Disiplin Kerja	98	19	50	40,13	6,626
Kinerja Karyawan	98	18	50	41,02	7,081
Valid N (listwise)	98				

*Sumber : Olahan Data Primer, 2026*

Variabel Sistem Informasi SDM memiliki nilai rata-rata 39,90 dengan standar deviasi 6,154. Kompetensi mencatat rata-rata 40,48 dengan standar deviasi 6,116, sedangkan Disiplin

Kerja memiliki rata-rata 40,13 dengan standar deviasi 6,626. Kinerja Karyawan memperoleh rata-rata 41,02 dengan standar deviasi 7,081. Nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan persepsi responden yang cenderung positif terhadap seluruh variabel penelitian.

#### 4.1.2. Hasil Regresi Linier Berganda

Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui model regresi linear berganda. Hasil estimasi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Rergresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,391	2,938		,133	,894
	Sistem Informasi SDM	,229	,104	,199	2,201	,030
	Kompetensi	,290	,114	,250	2,537	,013
	Disiplin Kerja	,493	,097	,461	5,098	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Olahan Data Primer, 2026*

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan model  $Y = 0,391 + 0,229X_1 + 0,290X_2 + 0,493X_3$ . Nilai konstanta sebesar 0,391 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen berada pada kondisi konstan, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar positif. Koefisien regresi pada Sistem Informasi SDM sebesar 0,229 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,229, dengan tingkat signifikansi 0,030 ( $< 0,05$ ), sehingga pengaruhnya dinyatakan signifikan. Kompetensi memiliki koefisien 0,290 dengan signifikansi 0,013, yang menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja. Sementara itu, Disiplin Kerja mencatat koefisien tertinggi sebesar 0,493 dengan signifikansi 0,000, sehingga dapat diidentifikasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan dalam model.

#### 4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

##### Hasil Uji Parsial (t-statistik)

Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t-statistik)**

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Sistem informasi SDM (X1)	2,201	1,985	0,030
Kompetensi (X2)	2,537	1,985	0,013
Disiplin kerja (Z)	5,098	1,985	0,000

Sumber : *Olahan Data Primer, 2026*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM memiliki nilai t sebesar 2,201 dengan signifikansi 0,030 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menegaskan bahwa pemanfaatan sistem informasi SDM memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi memperoleh nilai t sebesar 2,537 dengan signifikansi 0,013 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua juga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas individu berhubungan langsung dengan capaian kinerja. Disiplin Kerja menunjukkan nilai t tertinggi sebesar 5,098 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai ini sekaligus menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat dalam model penelitian.

### Hasil Uji Simultan (F-statistik)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t-statistik) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3333,008	3	1111,003	68,215	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1530,951	94	16,287		
	Total	4863,959	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : *Olahan Data Primer, 2026*

Pengujian simultan menghasilkan nilai F sebesar 68,215 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh simultan dapat diterima.

### Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut.

**Tabel 4. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,675	4,036

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

Sumber : *Olahan Data Primer, 2026*

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R

Square sebesar 0,675. Angka ini mengindikasikan bahwa 67,5% perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja dalam model penelitian.

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

### **4.1 Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan dan pemanfaatan Sistem Informasi SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem digital yang terintegrasi mampu memperbaiki proses kerja melalui penyediaan informasi yang akurat dan mudah diakses. Ketika data karyawan, evaluasi, dan administrasi dikelola secara sistematis, proses pengambilan keputusan menjadi lebih objektif dan efisien. Dalam kerangka Resource-Based View, teknologi yang dikelola secara strategis dapat menciptakan nilai tambah organisasi (Barney, 1991). Transformasi fungsi SDM berbasis digital juga memperkuat peran analitik dalam mendukung efektivitas manajerial (Marler & Boudreau, 2017; Strohmeier, 2020). Temuan ini selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa implementasi HRIS yang optimal berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pengelolaan kinerja (Parry & Tyson, 2011; Nugroho & Prasetyo, 2022). Dengan demikian, penguatan sistem informasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung performa kerja yang lebih terukur.

### **4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kontribusi signifikan kompetensi terhadap kinerja memperlihatkan bahwa kapasitas individu tetap menjadi fondasi utama dalam pencapaian target organisasi. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta kesiapan menghadapi perubahan. Spencer dan Spencer (1993) menekankan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang membedakan kinerja rata-rata dan kinerja unggul. Perspektif Human Capital Theory juga menempatkan kemampuan individu sebagai aset produktif yang bernilai ekonomi (Becker, 1993). Model kompetensi yang dirancang secara sistematis terbukti mampu meningkatkan konsistensi performa (Campion et al., 2011). Dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, literasi teknologi dan kemampuan adaptif menjadi bagian integral dari kompetensi (Van Laar et al., 2017). Hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya yang mengidentifikasi kompetensi sebagai determinan penting kinerja karyawan (Wibowo & Sari, 2023).

### **4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja muncul sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi perilaku dan kepatuhan terhadap standar kerja memiliki peran krusial dalam menentukan capaian hasil. Individu yang menjalankan tugas dengan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen terhadap prosedur organisasi cenderung menghasilkan output yang lebih stabil dan berkualitas. Dalam teori perilaku organisasi, disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang menjaga efektivitas sistem kerja (Robbins & Judge, 2017). Sejalan dengan itu, penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi (Sutrisno, 2019; Lestari & Nugroho, 2022). Temuan ini memperlihatkan bahwa tanpa perilaku kerja yang konsisten, dukungan sistem dan kompetensi yang memadai belum tentu menghasilkan performa optimal.

### **4.4 Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Signifikansi pengaruh simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara aspek teknologi, kualitas individu, dan perilaku kerja. Sistem sosial-teknis menekankan pentingnya keselarasan antara komponen manusia dan komponen teknologi dalam mencapai efektivitas organisasi (Bondarouk & Ruël, 2013). Ketika sistem informasi menyediakan dukungan struktural, kompetensi memberikan kapasitas pelaksanaan, dan disiplin menjaga konsistensi implementasi, maka tercipta sinergi yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa strategi peningkatan performa tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan terpadu yang mengintegrasikan sistem, pengembangan kemampuan, dan pembentukan budaya kerja yang kuat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Sistem Informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. Masing-masing variabel menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, baik ketika diuji secara individual maupun secara bersama-sama dalam satu model analisis. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor dengan pengaruh paling kuat, yang menunjukkan bahwa konsistensi perilaku dan kepatuhan terhadap standar kerja memiliki peran dominan dalam menentukan capaian

kinerja. Sementara itu, pemanfaatan sistem informasi SDM dan tingkat kompetensi karyawan berfungsi sebagai elemen pendukung yang memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menegaskan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

## 5.2 Saran

- a. Bagi organisasi, disarankan untuk memperkuat pengelolaan disiplin kerja melalui penegakan standar operasional yang konsisten dan sistem evaluasi yang terukur, mengingat perannya yang dominan dalam meningkatkan kinerja. Di sisi lain, optimalisasi Sistem Informasi SDM perlu terus dikembangkan agar mampu mendukung proses kerja yang lebih efisien, transparan, dan berbasis data. Program pengembangan kompetensi juga sebaiknya dirancang secara berkelanjutan guna memastikan karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penggunaan metode analisis yang lebih kompleks juga dapat dipertimbangkan guna menguji hubungan antarvariabel secara lebih mendalam..

## DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2013). The strategic value of e-HRM: Results from an exploratory study in a governmental organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 391–414. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.675142>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Rugeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225–262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, D., & Nugroho, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 115–124.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- Nugroho, A., & Prasetyo, H. (2022). Implementasi sistem informasi sumber daya manusia alam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(1), 45–56.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00149.x>
- Pratama, R., & Setiawan, D. (2022). Digitalisasi manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(3), 201–212.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Wibowo, A., & Sari, M. (2023). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan di era transformasi digital. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 55–66.